

Magdalena Sitko-Dominik

Znaczenie organizacji czasu pracy dla jakości życia małżeństw dwuzarobkowych



UNIwersYTET ŚLĄSKI
WYDAWNICTWO

Magdalena Sitko-Dominik

Doktorka nauk społecznych, psycholożka, trenerka umiejętności społecznych, adiunktka badawczo-dydaktyczna w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Badaczka zjawisk z zakresu psychologii społecznej, psychologii bliskich związków interpersonalnych oraz psychologii kobiecości i męskości. Sekretarz Komisji Etyki UŚ w Katowicach ds. badań naukowych prowadzonych z udziałem ludzi. Koordynatorka Widzialnej Psychologii, uczestniczka inicjatyw popularyzujących naukę w ramach: Europejskiego Miasta Nauki Katowice 2024, Śląskiego Festiwalu Nauki, Uniwersytetu Śląskiego Młodzieży, Uniwersytetu Trzeciego wieku oraz Filmowych spotkań z psychologią.

**Znaczenie organizacji czasu pracy
dla jakości życia
małżeństw dwuzarobkowych**

Magdalena Sitko-Dominik

**Znaczenie organizacji czasu pracy
dla jakości życia
małżeństw dwuzarobkowych**

Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego • Katowice 2025

Przemysławowi

RECENZJE

Romuald Derbis

Dariusz Krok

Patronat:



Polskie Stowarzyszenie
Psychologii Organizacji

Spis treści

11 _____ Wprowadzenie

Rozdział 1. Kobiety i mężczyźni

15 _____ 1.1. Płeć a rodzaj

17 _____ 1.2. Pojmowanie płci w psychologii

20 _____ 1.3. Stereotypy kobiet i mężczyzn

26 _____ 1.3.1. Specyfika stereotypów kobiet i mężczyzn w Polsce

36 _____ 1.3.2. Przemiany stereotypów kobiet i mężczyzn

Rozdział 2. Kobiety i mężczyźni w małżeństwie

39 _____ 2.1. Role małżeńskie a modele ról płciowych

45 _____ 2.2. Wybrane klasyfikacje rodzin i małżeństw

48 _____ 2.3. Przemiany modeli rodzin w Polsce

Rozdział 3. Małżeństwo dwuzarobkowe

51 _____ 3.1. Model małżeństwa dwuzarobkowego z perspektywy teoretycznej

54 _____ 3.1.1. Geneza modelu małżeństwa dwuzarobkowego

58 _____ 3.1.2. Konsekwencje realizowania wielu ról

60 _____ 3.1.3. Organizacja czasu pracy a życie pozazawodowe

64 _____ 3.1.4. Chronotyp a życie zawodowe i pozazawodowe

66 _____ 3.2. Satysfakcja małżeńska

66 _____ 3.2.1. Satysfakcja małżeńska z perspektywy teoretycznej

69 _____ 3.2.2. Stereotypy ról płciowych a szczęście małżeńskie

71 _____ 3.2.3. Wypełnianie obowiązków domowych

78 _____ 3.2.4. Wypełnianie obowiązków opiekuńczych

82 _____ 3.3. Satysfakcja zawodowa

82 _____ 3.3.1. Satysfakcja zawodowa z perspektywy teoretycznej

84 _____ 3.3.2. Relacje między pracą zawodową a życiem rodzinnym

95 _____ 3.3.3. Uwarunkowania i konsekwencje braku równowagi między pracą
zawodową a życiem rodzinnym

100	_____	3.4. Satysfakcja życiowa
100	_____	3.4.1. <i>Satysfakcja życiowa z perspektywy teoretycznej</i>
102	_____	3.4.2. <i>System wartości a zachowania</i>
105	_____	3.4.3. <i>Role centralne i peryferyczne</i>
Rozdział 4. Metodologia badań własnych		
113	_____	4.1. Problemy i cele badawcze
119	_____	4.2. Pytania badawcze
119	_____	4.2.1. <i>Pytania badawcze dotyczące efektów intrapersonalnych</i>
120	_____	4.2.2. <i>Pytania badawcze dotyczące efektów intrapersonalnych i interpersonalnych</i>
120	_____	4.3. Hipotezy badawcze
120	_____	4.3.1. <i>Hipotezy badawcze dotyczące efektów intrapersonalnych</i>
122	_____	4.3.2. <i>Hipotezy badawcze dotyczące efektów intrapersonalnych i interpersonalnych</i>
124	_____	4.4. Modele badawcze
127	_____	4.5. Zmienne i ich operacjonalizacja
129	_____	4.6. Charakterystyka narzędzi badawczych
136	_____	4.7. Grupa badana
136	_____	4.8. Organizacja i przebieg badania
137	_____	4.9. Sposób analizy danych statystycznych
Rozdział 5. Wyniki badań własnych		
139	_____	5.1. Charakterystyka badanej próby
141	_____	5.2. Podstawowe statystyki opisowe mierzonych zmiennych ilościowych
143	_____	5.3. Weryfikacja hipotez dotyczących efektów intrapersonalnych
143	_____	5.3.1. <i>Związki między organizacją czasu pracy, chronotypem i zmiennymi związanymi ze sferą snu</i>
147	_____	5.3.2. <i>Związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia</i>
183	_____	5.4. Weryfikacja hipotez dotyczących efektów intrapersonalnych i interpersonalnych
183	_____	5.4.1. <i>Wpływ organizacji czasu pracy na zadowolenie mężów z małżeństwa, pracy i życia</i>
184	_____	5.4.2. <i>Wpływ organizacji czasu pracy na zadowolenie żon z małżeństwa, pracy i życia</i>

- 184 ————— 5.4.3. *Mediacyjny efekt zadowolenia z organizacji czasu pracy męża oraz żony (oceniane przez męża) oraz zadowolenia z organizacji czasu pracy żony i męża (oceniane przez żonę) w relacji organizacji czasu pracy męża/żony do zadowolenia męża/żony z małżeństwa, pracy i życia*
- 200 ————— 5.4.4. *Wpływ organizacji czasu pracy żon na zadowolenie ich mężów z małżeństwa, pracy i życia*
- 201 ————— 5.4.5. *Wpływ organizacji czasu pracy mężów na zadowolenie ich żon z małżeństwa, pracy i życia*
- 203 ————— 5.4.6. *Mediacyjny efekt zadowolenia z organizacji czasu pracy męża oraz żony (oceniane przez męża) oraz zadowolenia z organizacji czasu pracy żony i męża (oceniane przez żonę) w relacji organizacji czasu pracy męża/żony do zadowolenia żony/męża z małżeństwa, pracy i życia*
- 210 ————— 5.4.7. *Wpływ organizacji czasu pracy obojga małżonków na ich wspólne zadowolenie z małżeństwa, pracy i życia*
- 216 ————— 5.4.8. *Zadowolenie z organizacji czasu pracy w małżeństwie jako zmienna różnicująca zadowolenie badanych kobiet i mężczyzn z małżeństwa, pracy i życia*

Rozdział 6. Dyskusja wyników

- 223 ——— 6.1. **Interpretacja wyników uzyskanych na podstawie weryfikacji hipotez dotyczących efektów intrapersonalnych**
- 223 ————— 6.1.1. *Związki między organizacją czasu pracy, chronotypem i zmiennymi związanymi ze sferą snu*
- 229 ————— 6.1.2. *Związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia*
- 255 ——— 6.2. **Interpretacja wyników uzyskanych na podstawie weryfikacji hipotez dotyczących efektów intrapersonalnych i interpersonalnych**
- 255 ————— 6.2.1. *Wpływ organizacji czasu pracy na zadowolenie mężów z małżeństwa, pracy i życia*
- 258 ————— 6.2.2. *Wpływ organizacji czasu pracy na zadowolenie żon z małżeństwa, pracy i życia*
- 260 ————— 6.2.3. *Mediacyjny efekt zadowolenia z organizacji czasu pracy męża oraz żony (oceniane przez męża) oraz zadowolenia z organizacji czasu pracy żony i męża (oceniane przez żonę) w relacji organizacji czasu pracy męża/żony do zadowolenia męża/żony z małżeństwa, pracy i życia*

268	_____	6.2.4. Wpływ organizacji czasu pracy żon na zadowolenie mężów z małżeństwa, pracy i życia
271	_____	6.2.5. Wpływ organizacji czasu pracy mężów na zadowolenie żon z małżeństwa, pracy i życia
275	_____	6.2.6. Mediacyjny efekt zadowolenia z organizacji czasu pracy męża oraz żony (oceniane przez męża) oraz zadowolenia z organizacji czasu pracy żony i męża (oceniane przez żonę) w relacji organizacji czasu pracy męża/żony do zadowolenia żony/męża z małżeństwa, pracy i życia
282	_____	6.2.7. Wpływ organizacji czasu pracy obojga małżonków na ich wspólne zadowolenie z małżeństwa, pracy i życia
293	_____	6.2.8. Wpływ zadowolenia z organizacji czasu pracy w małżeństwie na zadowolenie badanych kobiet i mężczyzn z małżeństwa, pracy i życia
303	_____	6.3. Ograniczenia badania i przyszłe kierunki badań
305	_____	6.4. Obszary zastosowania badania
311	_____	Bibliografia
411	_____	Spis tabel
417	_____	Spis rysunków
419	_____	Indeks osób
423	_____	Summary

Wprowadzenie

Zauważa się, że pomimo wzrostu zatrudnienia w niestandardowych godzinach pracy (Eurofound, 2012a, 2012b, 2017b, 2024) nadal niewielu badaczy podejmuje problematykę konsekwencji organizacji czasu pracy dla poczucia jakości życia pracowników (Iskra-Golec i in., 2016). Szczególnie niekorzystnie jawi się wykonywanie obowiązków zawodowych w systemie zmianowym ze względu na doświadczanie zakłóceń rytmów biologicznych i konieczność funkcjonowania w warunkach desynchronizacji społecznej, które mogą prowadzić do negatywnych następstw dla zdrowia oraz dobrostanu zarówno pracowników (Åkerstedt, 1990; Finn, 1981; Rosa i in., 2019; Vogel i in., 2012), jak i ich rodzin (Arlinghaus i in., 2019; Costa i Silva, 2022).

W badaniach częściej poddawane są analizie efekty intrapersonalne, dzięki czemu zwiększa się nasza wiedza na temat konsekwencji różnych systemów organizacji czasu pracy dla pracowników. Niemniej konieczne wydaje się prowadzenie badań realizowanych zgodnie z podejściem diadycznym, aby zweryfikować, jakie konsekwencje niesie wykonywanie pracy w stałych godzinach bądź też w systemie zmianowym dla pracownicy/pracownika, jak również jej męża/jej żony (Parasuraman i Greenhaus, 2002; Silva i Costa, 2023).

Współcześnie zarówno kobiety, jak i mężczyźni preferują realizowanie modelu małżeństwa partnerskiego (CBOS, 2020a), przez co staje się on coraz powszechniejszy (Eurofound, 2010, 2017a; OECD, 2022). Niemniej pomimo tego, że model małżeństwa dwuzarobkowego jest obowiązujący, dotychczas nie znajdowało to odzwierciedlenia w badaniach traktujących o konsekwencjach realizowania powyższego modelu dla dobrostanu małżonków (Barnett, 2005; Shockley i in., 2025). Z uwagi na istniejącą lukę w niniejszym projekcie badawczym do badań zaproszono małżeństwa, w których zarówno żona, jak i mąż realizują role zawodowe. Pełnienie wielu ról społecznych, a także konieczność „wykraczania poza stereotypowo zdefiniowaną rolę rodzajową” mogą prowadzić do doświadczania stresu (Duxbury i in., 2018; Ostrouch-Kamińska, 2011, s. 296),

a w konsekwencji do zaburzenia równowagi między życiem zawodowym oraz pozazawodowym (Eurofound, 2022a).

Przesłankami do podjęcia badań traktujących o znaczeniu organizacji czasu pracy dla kobiet i mężczyzn w małżeństwach dwuzarobkowych były zatem zarówno wnioski płynące z literatury przedmiotu, jak również własne obserwacje i rozmowy prowadzone z małżonkami na temat doświadczanych trudności z osiągnięciem równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym ze względu na organizację czasu pracy własnej oraz żony/męża.

Niniejsza praca zawiera trzy rozdziały teoretyczne. Pierwszy z nich dotyczy stereotypów związanych z płcią, ponieważ w dużej mierze to właśnie one oddziałują na to, w jaki sposób pełnimy role małżeńskie i zawodowe. Ponadto ze względu na to, że stereotypy rodzajowe są specyficzne kulturowo, przeanalizowano uwarunkowania historyczne, kulturowe oraz religijne wzorów ról kobiecych i męskich w Polsce oraz obserwowane zmiany w ich zakresie. W rozdziale drugim opisano, w jaki sposób modele ról płciowych wiążą się z pełnieniem ról w małżeństwie, przytoczono wybrane klasyfikacje rodzin oraz przeanalizowano przemiany modeli rodzin w Polsce. Rozdział trzeci porusza problematykę małżeństwa dwuzarobkowego. Omówiono w nim zarówno genezę tego modelu, jak i konsekwencje dla kobiet i mężczyzn realizowania wielu ról. W rozdziale tym scharakteryzowano także relacje między organizacją czasu pracy i chronotypem a życiem pozazawodowym pracowników. Rozdział ten traktuje również o satysfakcji małżeńskiej, zawodowej i życiowej. Przedstawiono w nim, w jaki sposób stereotypy związane z płcią mogą oddziaływać na podział obowiązków domowych i opiekuńczych w małżeństwie. Scharakteryzowano relacje pozytywne, negatywne oraz zrównoważone między życiem zawodowym i pozazawodowym, a także omówiono ich uwarunkowania i konsekwencje. W rozdziale tym opisano też, jakie wartości są ważne dla Polaków, oraz omówiono dyferencjację znaczeniową ról zawodowych i rodzinnych.

Niniejsza praca obejmuje również trzy rozdziały empiryczne. W rozdziale czwartym omówiono problematykę badań własnych. Przedstawiono w nim pytania i hipotezy badawcze sformułowane na podstawie literatury przedmiotu, a także zaprezentowano modele badawcze. Ponadto rozdział ten obejmuje analizowane zmienne wraz ze sposobem ich operacjonalizacji oraz charakterystykę wykorzystywanych narzędzi badawczych. W rozdziale tym opisano również, w jaki sposób przeprowadzone zostały niniejsze badania. Rozdział piąty zawiera charakterystykę próby badanej oraz wyniki badań własnych uzyskane

na podstawie weryfikacji postawionych hipotez badawczych. Natomiast w rozdziale szóstym przedstawiono interpretację uzyskanych wyników badawczych, a także opisano ograniczenia niniejszego badania. Ponadto w rozdziale tym rozważono możliwe kierunki kolejnych badań oraz poddano refleksji, w jaki sposób uzyskane rezultaty badawcze mogą zostać wykorzystane, aby wspierać osiąganie równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym wśród małżeństw dwuzarobkowych.

Rozdział 1

Kobiety i mężczyźni

1.1. Płeć a rodzaj

Rozróżnienie między płcią biologiczną a płcią społeczno-kulturową dokonało się na gruncie antropologii kulturowej za sprawą Mead (1935, 1986), zaś pojęcie rodzaju do psychologii wprowadzone zostało przez Unger (1979). Terminologia ta zyskała akceptację badaczy, co znajduje odzwierciedlenie w literaturze przedmiotu (Archer i Lloyd, 2002; Giddens, 2004; Lips, 2020; Padavic i Reskin, 2002), niemniej wskazuje się, że pojęcia te przenikają się wzajemnie (Lips, 2016, 2020). Niejednokrotnie dochodzi również do traktowania powyższych konstruktów w sposób synonimiczny, ponieważ istnieje przekonanie, że cechy społeczno-kulturowe płci stanowią implikację różnic biologicznych, chociaż związek między tymi cechami jest arbitralny (Brannon, 2002; Mandal, 2003). Ponadto wskazuje się, że pojęcie rodzaju (*gender*) jest amorficzne, przez co posługiwanie się nim może prowadzić do nieporozumień (Johnson i Repta, 2011; Titkow, 2013). Mając na uwadze powyższe, można spotkać się z zaleceniem, aby terminy te wykorzystywać łącznie (*gender/sex*), ponieważ trudno dokonać ich precyzyjnego różnicowania (Van Anders, 2015). Trudności w posługiwaniu się wskazaną terminologią mogą również być warunkowane językiem, ponieważ w języku polskim nie ma odpowiednika dla rodzaju, przez co jest on różnie definiowany (Barska, 2005; Mandal, 2003).

Płeć biologiczna (*sex*) odnosi się do cech wrodzonych, warunkowanych biologicznie (Archer i Lloyd, 2002; Giddens, 2004; Lips, 2020; Renzetti i Curran, 2008), tym samym na podstawie kategorii płci możliwe jest wyodrębnienie w świecie zwierząt osobników żeńskich oraz męskich (Lott i Maluso, 2002). Odnosząc się do cech warunkowanych biologicznie, można wyróżnić płęć: mózgu, zewnętrznych narządów płciowych, genetyczną, gonadalną, hormonalną, gonadoforyczną, fenotypową czy metaboliczną (Dulko, 2003).

Mianem rodzaju (*gender*) określa się natomiast cechy związane z płcią, które zostają przyswojone w wyniku socjalizacji, odbywającej się w ramach kultury

eksponującej pożądane standardy zachowań dla kobiet i mężczyzn (Brannon, 2002; Cross i Markus, 2002; Giddens, 2004; Wojciszke, 2002). Rodzaj jest zatem kategorią specyficznie ludzką; „służącą do identyfikacji kobiet i mężczyzn oraz dziewcząt i chłopców” (Lott i Maluso, 2002, s. 103).

W normach społecznych odzwierciedlenie znajdują ukryte założenia na temat płci i rodzaju, określane przez Bem (1993, 2000) mianem pryzmatów rodzaju. W procesie enkulturacji każda jednostka uczy się spostrzegać innych ludzi przez pryzmaty, które autorka porównuje do soczewek, zaś treść tych schematów oddziałuje na dokonywaną interpretację sytuacji (Cross i Markus, 2002). Wyróżnione zostały przez nią trzy pryzmaty rodzaju: androcentryzm, polaryzacja rodzaju oraz esencjalizm biologiczny.

Androcentryzm polega na stawianiu męskiego pierwiastka w centrum uwagi, przez co dochodzi do utożsamiania mężczyzny z istotą ludzką, zaś kobieta postrzegana jest jako niezgodna ze standardem (Gilman, 1971). Mając to na uwadze, zachowanie kobiet oceniane jest przez pryzmat cech męskich, zaś różnice między kobietami i mężczyznami uzasadniane są niedoskonałościami kobiet, bowiem wykazują one odstępstwo od standardu (Cross i Markus, 2002).

Zgodnie z androcentryzmem to mężczyźni dysponują władzą, ponieważ większość dziedzin społecznych pozostaje pod ich kontrolą, a przekonanie to powielane jest w przestrzeni kulturowej (Bailey i in., 2019; Bourdieu, 2004). Androcentryzm wyraża się również w sferze zatrudnienia, bowiem wobec kobiet kierowane są oczekiwania, aby zamiast realizować własne ambicje, ułatwiały karierę mężczyznom, poprzez branie na siebie odpowiedzialności za wychowanie potomstwa oraz wykonywanie obowiązków domowych (Bem, 1993, 2000).

Polaryzacja rodzaju zakłada, że istnieją dwa odrębne schematy męskości i kobiecości, które znajdują odzwierciedlenie w organizacji życia społecznego, co prowadzi do tego, że kobietom i mężczyznom przypadają w udziale inne doświadczenia. Ponadto wypełnianie kulturowych standardów kobiecości bądź męskości może skutkować występowaniem trudności, ponieważ kobiety i mężczyźni zobowiązani są do nieustannego potwierdzania swojej kobiecości lub męskości poprzez próbę sprostania ekstremalnym kryteriom. Konieczność prezentowania zachowań właściwych dla posiadanej płci biologicznej ogranicza potencjał jednostki, zaś demonstrowanie zachowań niezgodnych z własną płcią może sprzyjać napiętnowaniu jej (Bem, 1993, 2000; Lips, 2016; Mandal, 2004).

Ostatni z pryzmatów, czyli *esencjalizm biologiczny*, konstytuuje i ugruntowuje wcześniejsze pryzmaty poprzez wskazywanie, że różnice między kobietami

i mężczyznami warunkowane są przez biologię, tym samym są one stabilne i nie mogą ulegać zmianie. Przekonanie to znajduje odzwierciedlenie w popularnym twierdzeniu, że kobiety są z Wenus, a mężczyźni z Marsa (Skewes i in., 2018). Zgodnie z tym istniejące nierówności społeczne i ekonomiczne między płciami powinno się traktować jako naturalny stan rzeczy (Bem, 2000), zaś podejmowanie zatrudnienia przez kobiety mogłoby kontestować naturalny porządek, a tym samym zakłócać proces rozwoju społeczeństwa (Spencer, 1873, 1876; Spencer i Collie, 1852, za: Bem, 2000). Aktualnie podejście to weryfikowane jest w badaniach empirycznych, jak również spotyka się z krytyką (por. Crompton i Lyonette, 2005).

1.2. Pojmowanie płci w psychologii

Ujmowanie płci jako zmiennej dychotomicznej było popularne do połowy lat 70. XX wieku. Model jednoczynnikowy zakładał istnienie silnego związku między płcią biologiczną a charakterystyką psychologiczną jednostki, tym samym przewidywano, że kobiety i mężczyźni będą się różnić nie tylko na poziomie morfofizjologicznym, ale i psychologicznym, społecznym oraz kulturowym (Miluska, 1996). Zgodnie z tym cechy kobiece i męskie tworzyły dwubieguny wymiar. Posiadanie atrybutów męskości umożliwiało określanie jednostki mianem męskiej, zaś brak charakterystycznych cech dla mężczyzn w danej kulturze stanowiło wskaźnik kobiecości (Miluska i Boski, 1999). Cechy lokowane na krańcach wymiaru wiązały się ze sobą, tworząc odrębne wiązki, które konstituowały czynnik męskość–kobiecość (Constantinople, 1973).

Podkreślanie opozycji między kobiecością i męskością poprzez lokowanie ich na krańcach jednego wymiaru, przyczyniło się do tego, że w badaniach naukowych koncentrowano się na wyodrębnianiu różnic między kobietami i mężczyznami, a tym samym do konstituowania takiego stanu rzeczy (Miluska i Boski, 1999). Zgodnie z tym modelem za dewiację traktowano posiadanie cech niezgodnych z płcią, np. mężczyznę posiadającego cechy kobiece (por. Terman i Miles, 1936). Model ten zakładał, że najwyższą wartość adaptacyjną będą posiadać jednostki typowe płciowo, czyli kobiety posiadające cechy kobiece oraz mężczyźni – cechy męskie (Miluska i Boski, 1999). Krytyka modelu oraz brak potwierdzenia powyższych założeń w wynikach badań empirycznych dały podstawę do poszukiwania nowych rozwiązań w tym zakresie.

Odrzucenie redukcjonistycznego podejścia do płci umożliwiło rozumienie jej jako zmiennej ciągłej. Zgodnie z koncepcją Bem założono, że istnieją dwa odrębne wymiary kobiecości i męskości, w odniesieniu do których jednostka mogła dokonać autoidentyfikacji. Cechy tworzące skale kobiecości i męskości w inwentarzu Bem odnosiły się do standardów męskości i kobiecości istniejących w kulturze Stanów Zjednoczonych Ameryki w latach 70. (Bem, 1981b, 2000). Konfiguracja wyników uzyskiwanych na skali kobiecości oraz męskości pozwalała na wyróżnienie 4 typów płci psychologicznej: *nieokreślonej*, *kobiecej*, *męskiej* oraz *androgynicznej* (Bem, 1977, 1981b). Natomiast relacja między posiadaną płcią biologiczną a psychologiczną umożliwiała wyszczególnienie osób: określonych płciowo, posiadających cechy psychiczne odpowiadające ich płci biologicznej, czyli kobiecych kobiet i męskich mężczyzn; określonych skrzyżowanym występowaniem cech – męskich kobiet i kobiecych mężczyzn; nieokreślonych płciowo, mających niewykształcone cechy męskie i kobiece niezależnie od posiadanej płci; androgynicznych, mających wykształcone w wysokim stopniu cechy kobiece i męskie niezależnie od posiadanej przez nie płci biologicznej.

Bem pierwotnie zakładała istnienie dwóch grup osób: typowych płciowo, które są silnie motywowane do utrzymywania wizerunku zgodnego z posiadaną płcią biologiczną, oraz androgynicznych, dla których motywacja ta nie jest tak istotna. Zgodnie z tym modelem najwyższą wartość adaptacyjną miały jednostki androgyniczne, bowiem wskazywano, że nie odczuwają one presji dostosowywania się do kulturowych standardów rodzaju (Bem i Lewis, 1975).

Jednakże w kolejnych badaniach Bem przypisywała mniejsze znaczenie typom płci psychologicznej, a zamiast tego swoją uwagę skoncentrowała na schematyzmie rodzajowym, rozwijając teorię *schematów płciowych* (*Gender Schema Theory*, Bem, 1981a). Kobiecość i męskość, w myśl powyższej teorii, to stereotypowe definicje mające swoje źródło w kulturze. Następstwem uczestnictwa w kulturze silnie nacechowanej polaryzacją rodzaju jest asymilacja tego schematu, co w rezultacie prowadzi do ukształtowania jednostek konwencjonalnych, czyli typowych płciowo. Osobowość określona pod względem rodzaju stanowi zarówno produkt stworzony w wyniku enkulturacji, jak i proces, bowiem wpływa na sposób spostrzegania świata, który odpowiada za kształtowanie tych cech (Bem, 2000).

W zależności od tego, w jakim stopniu doszło do wykształcenia schematu, badaczka wyróżniła *schematyków* (kobiece kobiety oraz męskich mężczyzn) oraz *aschematyków* (osoby nieokreślone oraz androgyniczne). Schematycy

to jednostki posiadające silny schemat płciowy, co sprzyja definiowaniu własnej tożsamości opartym na kategorii płci oraz wpływa na sposób percepcji, bowiem osoby te częściej przetwarzają informacje według skojarzeń związanych z płcią (Bem, 1981a, 1984; Cross i Markus, 2002; Frable i Bem, 1985). Ponadto osoby konwencjonalne mają niższą gotowość do zachowań niezgodnych z posiadaną płcią biologiczną (Schiedel i Marcia, 1985), natomiast konieczność ich podejmowania wiąże się z odczuwaniem emocji o walencji ujemnej (Bem i Lenney, 1976). Mając to na uwadze, posiadanie konwencjonalnych cech może skutkować ograniczeniem potencjału rozwoju jednostki (Bem, 2000; Mandal, 2004). Z kolei aschematycy to osoby, które nie są skłonne posługiwać się pryzmatem płci, zaś w zamian częściej dostrzegają równowagę między cechami kobiecymi i męskimi u siebie, a także u innych osób (Bem, 1984).

Zgodnie z modelem dwuczynnikowym opracowanym przez Markus i in. (1982) schemat własnej płci, podobnie jak u Bem (1981a), stanowi ramę interpretacyjną pozwalającą wyjaśniać zachowania własne oraz innych osób (Cross i Markus, 2002). Jednak w myśl tego ujęcia kobiecość i męskość są odrębnymi autoschematami, w przeciwieństwie do koncepcji Bem, zgodnie z którą konstrukty te mieściły się w jednym schemacie (Cross i Markus, 2002). Następnym tego założenia był odmienny sposób dokonywania klasyfikacji schematyków oraz aschematyków, mianem schematyków określano bowiem nie tylko kobiece kobiety oraz męskich mężczyzn, ale również osoby androgyniczne (posiadające podwójny schemat płci), zaś mianem aschematyków – osoby nieokreślone (Markus i in., 1982).

Z modelami zaproponowanymi przez Bem (1981a) oraz Markus i in. (1982), według których każda jednostka posiada wiedzę na temat rozumienia terminów kobiecości i męskości, koresponduje koncepcja schematów płci Spence (1985). W świetle tej koncepcji kobiecość i męskość to konstrukty wielowymiarowe, obejmujące konstelację cech, postaw, wartości czy też zachowań, które wykazują różny stopień powiązania między sobą. Konstrukty te oddziałują na tożsamość jednostki, pomimo tego że nie zawsze jest ona zdolna do precyzyjnego wyjaśnienia sposobu, w jaki rozumie kobiecość i męskość (Eagly i Wood, 2017; Spence, 1985).

Kultura, socjalizacja, religia, struktura rodziny czy etap życia wymieniane są jako czynniki mające wpływ na to, jakie znaczenie jest przypisywane schematowi płci w strukturze ja (Miluska i Boski, 1999), zaś przejawem wykorzystywania schematów są stereotypy rodzaju (Lipińska-Grobelny i Górczycka, 2011).

1.3. Stereotypy kobiet i mężczyzn

Lippman (1922, za: Mandal, 2004), określił mianem stereotypu uproszczone i niedokładne wyobrażenie rzeczywistości nabyte w wyniku przekazu społecznego, tworząc podwaliny społeczno-kulturowego podejścia do stereotypów (Deaux i Kite, 2002). Z kolei stereotypy płci to nabywane w procesie socjalizacji uproszczone sądy o cechach i zachowaniach kobiet i mężczyzn, które podzielane są przez ogół społeczeństwa (Eagly, 1987; Lips, 2020). Należy mieć jednak na uwadze to, że proces socjalizacji odbywa się w sposób ciągły przez całe życie jednostki, zaś do źródeł, dzięki którym nabywane są informacje na temat płci, zalicza się rodzinę, szkołę, jak również środki masowego przekazu (Cislaghi i Heise, 2020; Deaux i Kite, 2002; Hofstede i in., 2011; Kite i in., 2008).

Genezy współczesnych stereotypów związanych z płcią należy poszukiwać w kulturze XIX wieku, a zwłaszcza w epoce wiktoriańskiej w wyższej klasie średniej w Wielkiej Brytanii (Brannon, 2002; Lewin, 1984; Padavic i Reskin, 2002). Zmiany społeczne związane z industrializacją doprowadziły do powstania ideologii w postaci *Doktryny dwóch sfer*, zgodnie z którą wskazywano, że zainteresowania kobiet i mężczyzn są rozłączne. Przekonanie o tym, że domeną kobiet jest dom i dzieci, a mężczyzn – praca i świat zewnętrzny, przyczyniło się do specyfikacji i polaryzacji doświadczeń kobiet i mężczyzn (Lewin, 1984).

Według *Kultu prawdziwej kobiecości*, powstałego w latach 1820–1860, którego podstawą była religia, kobiecość opierała się na czterech cnotach: pobożności, czystości, uległości i domatorstwie (Welter, 1978). Zgodnie z ideałem wiktoriańskim istniała również *Modelowa męska tożsamość* (Pleck, 1981, 1984), która zawierała się w następujących zasadach: pierwsza z nich, czyli „Nie bądź baba”, wskazywała, że posiadanie cech kobiecych przez mężczyzn jest wysoce niepożądane; kolejna, czyli „Człowiek u steru”, oznaczała, że mężczyzna winien osiągnąć sukces i zdobyć wysoką pozycję społeczną; „Twardy jak stal” mówiła o tym, że mężczyzna powinien być silny i wytrzymały; zaś ostatnia z nich – „Ja im dam popalić”, odnosiła się do agresywności oraz gwałtowności jako cech typowego mężczyzny (David i Brannon, 1976).

Stereotypy związane z płcią pełnią zarówno funkcję deskryptywną, przywołując opis typowego mężczyzny oraz typowej kobiety, jak i preskryptywną, odnosząc się do oczekiwań formułowanych względem kobiet i mężczyzn dotyczących tego, jacy powinni być (Kite i in., 2008). Przekonania deskryptywne pozwalają na dokonanie oszacowania występowania większego

prawdopodobieństwa posiadania przez daną płć określonej cechy, zaś przekonania preskryptywne wyznaczają wartość danej cechy (Diekman i Goodfriend, 2006).

Początkowe badania dotyczące stereotypów związanych z płcią koncentrowały się na wyodrębnieniu skupień cech (określanych rdzeniem stereotypu), które w sposób stereotypowy częściej były przypisywane jednej z płci, co pozwoliło na wyróżnienie w ramach stereotypu kobiecego ciepła oraz ekspresyjności, zaś w ramach stereotypu męskiego kompetencji oraz racjonalności (Broverman i in., 1970; Broverman i in., 1972), tym samym ekspresyjność wiązano z kobiecą rolą płciową, zaś instrumentalność z męską rolą płciową (Bales i Parsons, 2014).

Podobne ustalenia zostały poczynione również przez innych badaczy, którzy wyodrębnili dwa czynniki: sprawczość i wspólnotowość. Opierając się na tej dychotomii wskazywano, że kobiety ze względu na orientację wspólnotową będą koncentrować się na relacjach społecznych, zaś mężczyźni ze względu na orientację sprawczą będą koncentrować się na realizacji własnych celów i zadań (Bakan, 1966; Eagly i Steffen, 1984). Zróżnicowanie to znajduje również odzwierciedlenie w badaniach prowadzonych na gruncie polskim (Abele i Wojciszke, 2007; Wojciszke i Szlendak, 2010). Mając na uwadze powyższe, postuluje się nawet, aby kobiecość i męskość zastąpić opozycją wspólnotowość – sprawczość (Wojciszke, 2010).

W badaniach międzynarodowych dowiedziono istnienia podobieństw w zakresie treści stereotypów płci, o czym świadczy występowanie zgodności w zakresie przypisywania kobietom i mężczyznom odmiennych cech, tym samym stereotyp męski obejmuje aktywność oraz siłę, zaś stereotyp kobiecy – bierność i słabość (Best i Williams, 2002; Williams i Best, 1990a, 1990b), natomiast ich powszechność świadczyć może o tym, że stanowią one dziedzictwo ewolucyjne i kulturowe (Mandal, 2004).

Bazując na listach przymiotników, Cejka i Eagly (1999) wykazały, że cechy stereotypowo przypisywane kobietom i mężczyznom można odnieść do trzech kategorii: cech osobowości, cech poznawczych oraz cech fizycznych. Założenie o złożoności struktury stereotypów znalazło potwierdzenie w badaniach Deaux i Lewis (1984), które, odwołując się do struktury stereotypów płci, wyróżniły cztery komponenty odnoszące się do *cech psychicznych*, *cech fizycznych*, *ról społecznych* oraz *ról zawodowych* kobiet i mężczyzn. Mając to na uwadze, stereotyp kobiecości obejmuje takie cechy, jak np. emocjonalność, czułość, troszczenie się o innych, zdolność do poświęceń, zaś stereotyp męskości przejawia się w niezależności,

aktywności, niezawodności czy kompetencji. Kobiecość w wyglądzie zewnętrznym znamionuje delikatny głos, schludność, miękkość ruchów oraz wdzięk, zaś zgodnie ze stereotypem męskości mężczyzna jest wysoki, krzepki, silny oraz szeroki w ramionach. Stereotypowe role podejmowane przez kobietę obejmują udzielanie wsparcia innym osobom, wypełnianie obowiązków na rzecz domu oraz dzieci i zarządzanie domu, natomiast mężczyzna jest głową rodziny, przywódcą, odpowiada za materialne zabezpieczenie rodziny oraz domowe naprawy. Role zawodowe zgodne ze stereotypem męskości to: kierowca ciężarówki, chemik, instalator czy burmistrz, zaś role zgodne ze stereotypem kobiecości to: terapeutka, logopedka, nauczycielka bądź pielęgniarka (Deaux i Lewis, 1984).

Stabilność komponentów została potwierdzona w badaniach przeprowadzonych przez Haines i in. w 2016 roku. W wyniku przeprowadzonych porównań, opierających się na danych pochodzących z 1983 oraz 2014 roku, nie wykazano różnic w zakresie cech przypisywanych typowej kobiecie oraz typowemu mężczyźnie w zakresie komponentów odnoszących się do cech psychicznych, fizycznych, pełnionych ról zawodowych oraz męskiej roli społecznej, zaś zmiany zaobserwowano wyłącznie dla kobiecej roli społecznej, która aktualnie ulega silniejszej stereotypizacji niż w roku 1983 (Haines i in., 2016). Interesujące jest to, że uzyskany wynik nie jest zgodny z oczekiwaniami, ponieważ w świetle *teorii ról społecznych* (Eagly, 1987) oczekiwano mniejszej stereotypizacji kobiet ze względu na zmiany społeczne, które zaszły w przeciągu ostatnich 30 lat.

Badania na temat cech przypisywanych kobietom i mężczyznom przeprowadzone na gruncie polskim wykazały, że kobietom przypisuje się czułość, zdolność do poświęceń czy też opiekuńczość, zaś mężczyznom – skłonność do rywalizacji, bycie szorstkim czy dominującym (Kuczyńska, 1992). Badania dotyczące treści stereotypów związanych z płcią w zakresie wyglądu, ról oraz zawodów przeprowadzone przez Mandal i in. (2010, 2012) pokazały, że kobiecość w wyglądzie zewnętrznym przejawia się we wdzięku, byciu pociągającą oraz zadbaną, zaś męskość w ładnym zapachu oraz posiadaniu czystego i praktycznego ubioru. Stereotypowa kobieta sprawuje opiekę nad dziećmi oraz utrzymuje porządek w domu, zaś stereotypowy mężczyzna zapewnia rodzinie utrzymanie, wykazuje dbałość o samochód oraz poświęca czas na oglądanie transmisji meczów piłki nożnej. Role zgodne ze stereotypem kobiecości to: nauczycielka w szkole podstawowej, pielęgniarka i psycholożka, zaś kierowca, pracownik fizyczny oraz robotnik to zawody zgodne ze stereotypem męskości (Mandal i in., 2010, 2012). Przywołane badania pozwalają na wysunięcie konkluzji o istnieniu

stabilności obowiązujących stereotypów związanych z płcią, jak również ukazują, że w konsekwencji przemian społecznych możliwe jest zaobserwowanie pewnych zmian w ich zakresie (Mandal i in., 2010, 2012).

Odnosząc się do *teorii tożsamości społecznej* (Tajfel i Turner, 1979, 1986, za: Wojciszke, 2019), można jednak oczekiwać, że oparte na dychotomicznych cechach dokonywanie charakterystyki kobiet i mężczyzn będzie przyczyniać się do przeceniania różnic, ponieważ identyfikowanie się np. jako kobieta będzie wiązać się z podkreśleniem podobieństwa między sobą a innymi kobietami oraz przeszacowywaniem istniejących różnic między sobą a mężczyznami (ze względu na przynależność do innych grup wyróżnionych na postawie kategorii płci). W świetle prezentowanej teorii może zatem istnieć rozdźwięk między postrzeganiem siebie jako członka grupy a spostrzeganiem siebie jako jednostki (Mandal, 2003).

Argument ten znajduje odzwierciedlenie w rezultatach badania przeprowadzonego przez Martin (1987) oraz jego replikacji wykonanej przez Allena (1995), bowiem osoby badane były mniej skłonne do posługiwania się stereotypowymi cechami związanymi z płcią, dokonując autocharakterystyki niż oceniając częstość występowania stereotypowych cech wśród kobiet i mężczyzn, przez co dochodziło do przeszacowywania zróżnicowania kobiet i mężczyzn w zakresie cech osobowości. Podobne zastrzeżenia dotyczące prowadzenia badań z wykorzystaniem gotowych list cech podnoszone są przez Mandal (2004), która wskazuje, że przyczyniają się one do przeszacowywania istniejących różnic między kobietami i mężczyznami oraz minimalizowania istniejących podobieństw.

Odpowiedzialność za istnienie różnic w zakresie osobowości kobiet i mężczyzn na podstawie modelu socjokulturowego przypisywana jest rolowi społecznym podejmowanym przez kobiety i mężczyzn. W odniesieniu do *teorii ról społecznych* (Eagly, 1987; Eagly i in., 2000; Wood i Eagly, 2012) przekonania na temat płci stanowią wypadkową obserwowania kobiet i mężczyzn podejmujących role typowe dla swojej płci w społeczeństwie. W świetle tej koncepcji podejmowanie danej roli wiąże się z wykształceniem określonych cech, np. zgodnie ze społecznym podziałem pracy – mężczyźni pracują zawodowo, co sprzyja prezentowaniu przez nich zachowań asertywnych, które stanowią składową orientacji sprawczej.

Różnice między kobietami i mężczyznami mogą być wyjaśniane w odniesieniu do koncepcji strukturalno-społecznej (Eagly i Wood, 1999), zgodnie z którą ich przyczyny są konsekwencją pełnienia odmiennych ról oraz zajmowania zróżnicowanych pozycji w strukturze władzy (Eagly i Steffen, 1984;

Eagly i Wood, 1999). Konsekwencjami zajmowania przez mężczyzn wyższych stanowisk względem kobiet w strukturze władzy będzie osiąganie przez nich wyższej samooceny oraz prezentowanie zachowań asertywnych czy też impulsywnych (Mandal, 2003).

Zróznicowanie w zakresie cech osobowości można wyjaśnić, odnosząc się do odmiennych oczekiwań społecznych kierowanych względem kobiet i mężczyzn. Jednostki identyfikujące się z kulturowym wzorcem mają tendencję do odtwarzania prototypu płci, a przez to w wyższym stopniu są skłonne dostosowywać się do oczekiwań społecznych oraz zachowywać się zgodnie z nimi (Eagly i Wood, 1999; Miluska, 1996). Implikacje tychże zachowań mogą być dla jednostki dwojakie, bowiem z jednej strony zwiększa się prawdopodobieństwo uzyskania aprobaty społecznej oraz utrzymania pozytywnej koncepcji siebie (Diekman i Goodfriend, 2006; Duch-Krzystoszek, 2007; Eagly i Diekman, 2005; Eagly i Wood, 1999); równocześnie może dochodzić do ograniczenia potencjału mężczyzn, np. poprzez realizowanie nieadaptacyjnego wzorca dotyczącego niemówienia o emocjach, oraz kobiet, np. poprzez realizację roli matki i roli żony, co może odbywać się kosztem ról zawodowych (Durik i in., 2006; Mandal, 2003, 2004; Smyła, 2016; Titkow i in., 2004).

Diekman i Eagly (2000), nawiązując do *teorii ról społecznych* (Eagly, 1987), wysunęły argument, że ze względu na istniejącą zależność stereotypów związanych z płcią od kontekstu społecznego będą one ulegać dynamicznym przemianom. Mając to na uwadze, implikacją zmian w zakresie ról społecznych podejmowanych przez kobiety i mężczyzn będzie modyfikacja stereotypów kobiecości oraz męskości, przy czym spodziewano się zaobserwować większą liczbę zmian w zakresie stereotypu kobiecego.

W celu identyfikacji potencjalnych zmian w obrębie stereotypów związanych z płcią osoby badane były proszone o ocenę typowych kobiet i mężczyzn żyjących w przeszłości (1950 rok), aktualnie (2000 rok) oraz w przyszłości (2050 rok) w kwestii posiadanych cech osobowości, poznawczych i fizycznych związanych ze stereotypami płci, jak również o oszacowanie prawdopodobieństwa wykonywania przez nich określonych zawodów oraz obowiązków na rzecz domu i rodziny. Rezultaty potwierdziły dynamiczny charakter stereotypów związanych z płcią, ponieważ w percepcji osób badanych kobiety i mężczyźni stają się coraz bardziej do siebie podobni wraz z upływem czasu, zaś zmianom tym towarzyszą przemiany w zakresie pełnionych ról zawodowych oraz rodzinnych (Diekman i Eagly, 2000).

Podjęmowanie ról publicznych przez kobiety wskazywane jest jako przyczyna występowania zmian obejmujących w wyższym stopniu rolę kobiecą niż męską, tym samym w percepcji społecznej wraz z biegiem czasu kobiety konsekwentnie zyskują cechy charakterystyczne dla mężczyzn (Diekman i Eagly, 2000). Opisane ustalenia zostały potwierdzone w badaniach przeprowadzonych w takim paradygmacie na gruncie międzynarodowym. Mając to na uwadze, zarówno w Stanach Zjednoczonych, Brazylii, Chile, Niemczech, Hiszpanii, Ghanie, jak i Szwecji osoby badane były skłonne przypisywać kobietom cechy tradycyjnie określane jako męskie (Bosak i in., 2017; Diekman i Eagly, 2000; Diekman i in., 2005; Gustafsson Sénden i in., 2019; Lopez-Zafra i Garcia-Retamero, 2012; Wilde i Diekman, 2005).

Dotychczas przeprowadzone badania nie pozwalają jednak na wysunięcie konkluzji na temat zmian w zakresie stereotypu męskiego, ponieważ uzyskane rezultaty nie są jednoznaczne. Wyniki badań przeprowadzonych w Stanach Zjednoczonych (Diekman i Eagly, 2000; Diekman i in., 2005), Hiszpanii (Lopez-Zafra i Garcia-Retamero, 2012), Niemczech (Wilde i Diekman, 2005) oraz w Szwecji (Gustafsson Sénden i in., 2019) pokazały, że w percepcji społecznej stereotyp męski wykazuje względną stabilność. W badaniach przeprowadzonych w Chile oraz Brazylii zaobserwowano przyrost cech charakterystycznych dla mężczyzn wśród mężczyzn, co może stanowić implikację ideologii *machismo* bądź też postępujących procesów demokratyzacji oraz industrializacji, które przyczyniają się do wyższego waloryzowania cech męskich (Diekman i in., 2005). Z kolei przyrost cech charakterystycznych dla kobiet wśród mężczyzn wykazano w badaniach przeprowadzonych w Ghanie (Bosak i in., 2017).

Metaanaliza wykonana przez Eagly i in. w 2020 roku na podstawie danych pochodzących z sondaży społecznych na temat stereotypów płciowych z okresu 1946–2018 ujawniła, że zaobserwowano wzrost ocen w zakresie wspólnotowości kobiet, zaś wśród mężczyzn zaobserwowano stabilność w obrębie ocenianej sprawczości (Eagly i in., 2020). Jednak w świetle wyników metaanalizy przeprowadzonej przez Donnelly i Twenge (2017), uwzględniającej również wyniki metaanalizy Twenge z 1997 roku (oparte na badaniach prowadzonych z wykorzystaniem *Bem Sex-Role Inventory* na podstawie danych z lat 1974–2012), zauważa się, że kobiety mają większą skłonność do identyfikowania się z kulturowym standardem męskości; zaś nie zaobserwowano zmian w akceptacji standardu kobiecości przez kobiety oraz standardu kobiecości oraz męskości przez mężczyzn (Donnelly i Twenge, 2017; Twenge, 1997). Analiza danych

obejmujących lata 1993–2012 wykazała jednak, że wśród kobiet zmniejsza się skłonność do identyfikowania z kulturowym standardem kobiecości, zaś nie odnotowano zmian w zakresie identyfikowania się z kulturowym standardem męskości. W przypadku mężczyzn nie odnotowano żadnych zmian w zakresie identyfikowania się ze standardami kobiecości i męskości (Donnelly i Twenge, 2017).

Na podstawie dokonanego przeglądu literatury można zauważyć, że przemiany kulturowe oraz środowiskowe oddziałują w wyższym stopniu na postawy wobec kobiet niż mężczyzn, zaś rola męska ulega silnej stereotypizacji (Brannon, 2002; Mandal i in., 2012; Twenge, 1997), bowiem wciąż powszechnie aprobowana jest męskość hegemoniczna jako standard dla wszystkich mężczyzn (Connell, 2005, 2013; Cunha i in., 2018).

Lips (2016) podkreśla jednak, że każda grupa kulturowa ma swoją wersję stereotypów rodzajowych, dlatego też wskazuje się, że pomimo podobnych doświadczeń będących wspólnym udziałem krajów Europy Środkowej i Wschodniej, Polacy mogą mieć odmienną charakterystykę z uwagi na uwarunkowania historyczne, kulturowe oraz przywiązanie do religii (Siemieńska, 2003). Mając to na uwadze, dla poznania genezy oraz dynamiki kształtowania się wzorów ról kobiecych oraz męskich w Polsce konieczne wydaje się odniesienie do historii, kultury oraz religii.

1.3.1. Specyfika stereotypów kobiet i mężczyzn w Polsce

1.3.1.1. Uwarunkowania historyczne. W kraju rolniczym, jakim była Polska, dominujący model rodziny stanowiła wielopokoleniowa rodzina patriarchalna – względnie samowystarczalna – co sprzyjało wypełnianiu przez nią wszystkich funkcji. Wprawdzie powolne zmiany w zakresie obowiązującego modelu następowały w rodzinach zamieszkujących miasta, jednak proces ten uległ zahamowaniu ze względu na trwające działania wojenne (Siemieńska, 1996, 2003). W wyniku strat poniesionych podczas II wojny światowej zaobserwowano dynamiczny wzrost udziału kobiet w rynku pracy, w dużej mierze spowodowany redukcją męskiej siły roboczej, jak również koniecznością odbudowy państwa, która skutkowała intensyfikacją procesów urbanizacji i industrializacji (Strykowska, 1999).

W porównaniu z rokiem 1950, kiedy to pracę zarobkową podejmowało 30,7% kobiet, w roku 1980 – pracę zarobkową wykonywało 43,3% kobiet (GUS,

2017). Wzrost udziału kobiet w rynku pracy był możliwy, ponieważ wprowadzono wiele nowych rozwiązań legislacyjnych, dających kobietom możliwość podejmowania zatrudnienia, np. żłobki, które odpowiadały za realizację opieki nad dziećmi spoczywającej dotychczas na rodzinie (Siemieńska, 1996). Ponadto podejmowanie pracy zawodowej przez kobiety przyczyniło się do podnoszenia przez nie własnych kwalifikacji, czego konsekwencją było przewyższanie mężczyzn w zakresie posiadanego wykształcenia (Domański, 1992; Koral, 2017), trend ten utrzymuje się również obecnie (GUS, 2021).

Należy jednak podkreślić, że w latach 50. oraz 60. XX wieku praca kobiet i mężczyzn była odmiennie waloryzowana, ponieważ ocena pracy mężczyzny była dokonywana na podstawie wykonywanej pracy zawodowej oraz odpowiedzialności za budżet rodzinny, zaś praca kobiety – w kontekście rodzinnym. Tym sposobem nawet jeśli kobieta pełniła rolę żywiciela rodziny, to jej praca była postrzegana jako drugorzędna (Jarska, 2019). Wysoki poziom wykształcenia kobiet nie znajdował zatem odzwierciedlenia w strukturze zatrudnienia ani w wysokości pensji, bowiem kobiety nadal nie obejmowały stanowisk kierowniczych, a za wykonaną pracę otrzymywały niższe wynagrodzenie od mężczyzn (Siemieńska, 1996).

Pod koniec lat 80. Polacy prezentowali tradycyjne poglądy na temat ról kobiet i mężczyzn mające swoje źródło w tradycji chłopskiej (Siemieńska, 2003). Kobiety jednak, bez względu na posiadane poglądy własne oraz bliskich osób, były zobligowane do podejmowania zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych (Siemieńska, 1996; Titkow, 1995), tym samym aktywność zawodowa stanowiła dla nich dodatkowy obowiązek, a nie możliwość samorealizacji (Titkow, 1993, 2007). Konieczność godzenia ról zawodowych i rodzinnych prowadziła zatem do doświadczania ambiwalentnych uczuć względem tych ról: kobiety przeżywały stres, ponieważ w wyniku zatrudnienia miały trudności z wypełnianiem obowiązków na rzecz rodziny, zaś mężczyźni – dlatego, że nie byli w stanie utrzymać rodziny z własnej pensji (Siemieńska, 1969, za: Siemieńska, 1996).

Równość między kobietami i mężczyznami w ustroju socjalistycznym była zatem pozorna, ponieważ kobiety, pomimo faktu podejmowania zatrudnienia nadal wypełniały obowiązki wynikające z tradycyjnego podziału obowiązków ze względu na płeć, co sprzyjało utrwalaniu nierówności między kobietami i mężczyznami (Duch-Krzystoszek, 2007; Siemieńska, 1986, 1990, 1996, 1999, 2003). Ponadto wraz z zasadami równości współwystępowały regulacje, które były wysoce dyskryminujące, np. wykaz prac wzbronionych kobietom czy też

istnienie odrębnych ofert pracy dla kobiet i mężczyzn (Fuszara i Tarnowska, 1995). Doprowadziło to do wykształcenia przekonania o istnieniu „nadmiernej równości płci” i pomimo tego, że udział kobiet w rynku pracy był wyższy niż w Europie Zachodniej, zamiast dokonania reewaluacji ról, postulowano powrót do tradycyjnych ról (Siemieńska, 1986, 1990, 1996, 1999, 2003; Titkow, 2007). Mając na uwadze powyższe, po 1989 roku akceptację zyskała ideologia, zgodnie z którą właściwym miejscem dla kobiety jest dom i rodzina (Fuszara, 2002b).

Rezultaty badań wskazują na występowanie związku między regionem geograficzno-kulturowym a modelem modernizacji, ponieważ najwyższe nasilenie konserwatywnych postaw obserwuje się wśród osób zamieszkujących kraje postsocjalistyczne. Polska, jak również inne kraje postsocjalistyczne, funkcjonuje zgodnie z modelem „konserwatywnego funkcjonalnego sprzężenia postaw i wartości”, co prowadzi do utrzymywania się oraz wzmacniania postaw konserwatywnych (Cichomski i in., 1999, s. 107). W badaniach międzynarodowych wskazywano, że kraje postkomunistyczne na początku lat 90. charakteryzowało wyższe przywiązanie do tradycji w porównaniu z innymi krajami. Znajdowało to odzwierciedlenie m.in. w podzieleniu przez większość Polaków (73,7%) przekonania o tym, że kobieta staje się pełnowartościowa, dopiero gdy posiada dzieci (dane z badania *World Values Survey* zrealizowanego w 43 krajach w 1990 roku, polska część badań realizowana przez Siemieńską, za: Siemieńską, 1996).

W wyniku postępujących procesów urbanizacyjnych i modernizacyjnych dochodzi do wyższego waloryzowania samorealizacji (Miluska, 2014), zatem rozwój ekonomiczny oraz indywidualizm wykazuje związek z rolami płciowymi (Lips, 2016). Postęp ekonomiczny oraz edukacyjny łączony jest więc ze spadkiem tendencji do spostrzegania różnic istniejących między kobietami i mężczyznami, jednak nie zanikają one zupełnie (Best i Williams, 2002; Liberska i Matuszewska, 2014). Wskazują na to również wyniki badań międzykulturowych, bowiem stwierdza się, że w krajach bardziej rozwiniętych, zurbanizowanych, zlokalizowanych na wyższych szerokościach geograficznych oraz zdominowanych przez wyznania chrześcijańskie dominują ideologie postępowe zgodne z podejściem egalitarnym (Best i Williams, 2002; Williams i Best, 1990b).

Domański (1995) pisze o tym, że proces egalitaryzacji poglądów jest nieuchronny oraz intensyfikowany w wyniku zyskiwania przez kobiety wykształcenia i statusu. Wysoki wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet łączony jest z ideaми równości płci (Boski, 2010; House i in., 2004; Williams i Best, 1990b). Jednak rezultaty badań pokazują, że istnieje rozbieżność w zakresie posiadanych postaw

oraz prezentowanych zachowań, tym samym w krajach postsocjalistycznych powszechne podejmowanie zatrudnienia przez kobiety nie wiąże się ze zmianą poglądów dotyczących tradycyjnej ideologii ról płciowych (Cichomski i in., 1999), o czym pisze również Kozera (2005). Ponadto wskazuje się, że Polki wyżej waloryzują tradycyjne role w porównaniu z zawodowymi, tym samym podejmowanie przez nie pracy zawodowej konstytuuje wzór funkcjonowania kobiety, który zakłada, że powinny one być heroiczne i gotowe do poświęceń, zaś wypełnianie tego wzorca skutkuje wzrostem ich samooceny (Titkow, 1995, 2007).

Duch-Krzystoszek (1998) zwraca uwagę na rolę, jaką odgrywają przekonania normatywne, które to mogą skłaniać jednostki do podporządkowywania się tradycji, aby sprostać oczekiwaniom społecznym. W ten sposób może dochodzić do powielania tradycyjnych modeli rodzin i wzorów postępowania w małżeństwie, ze względu na to, że wydają się one być słuszne. Przywiązanie do tradycyjnych wartości wiąże się z istnieniem przekonań o posiadaniu przez daną płć określonych predyspozycji oraz utrzymuje wyższość mężczyzn (Domański, 1995; Duch-Krzystoszek, 2007; Siemińska, 1990, 1999; Treas i Tai, 2016).

1.3.1.2. Uwarunkowania kulturowe. Zmiany wynikające z postępowania procesów industrializacji i urbanizacji obserwowane są zarówno na poziomie jednostki, jak i kultury. Tym samym wiążą się one nie tylko z poprawą warunków życia, ale również z „przemianami świadomości, mentalności oraz sposobów myślenia” (Duch-Krzystoszek, 1998, s. 41). Wskazuje się, że obowiązujący w danej kulturze system wartości implikuje sposób definiowania rodziny (Miluska, 2014), dlatego też w zmianie hierarchii wartości upatruje się główną przyczynę przemian modeli rodzin. W skutek tego narastanie indywidualizmu jest odpowiedzialne za powstanie modeli modernistycznych oraz postmodernistycznych, zgodnie z którymi duże znaczenie przypisywane jest rozwojowi osobistemu (Liberska i Matuszewska, 2014).

Tradycyjny model rodziny, zgodnie z którym stosunki pomiędzy osobami tworzącymi rodzinę są asymetryczne, zaś władza jest sprawowana w sposób autokratyczny przez mężczyznę, wiązano z kolektywistyczno-hierarchicznym sposobem myślenia. Natomiast partnerski wzorzec rodziny, opierający się na symetrycznych stosunkach między członkami rodziny oraz egalitaryzmie z indywidualistyczno-równościowym sposobem myślenia. Ewolucja w zakresie zmian dominującej świadomości miała zachodzić w sposób linearny od

kolektywistyczno-hierarchicznego sposobu myślenia do wzorca indywidualistyczno-równościowego (Duch-Krzystoszek, 1998).

Założenie, zgodnie z którym przemiany kulturowe traktowane są jako procesy linearne, kwestionowane jest jednak przez Pratto (2002) wskazującej, że funkcjonuje ono jako usprawiedliwienie aktualnego stanu rzeczy, nie pozwalając przy tym na wyjaśnienie genezy tych przemian. Podobne stanowisko zajmuje Miluska (2014), ponieważ również jest skłonna poddawać w wątpliwość to, że „industrializacja wymaga indywidualizmu” (s. 382), podając przykład Anglii, w której indywidualizm był obecny jeszcze przed industrializacją.

Zdaniem Hofstede i in. (2011) zmiany kulturowe postępują przede wszystkim w zakresie praktyk, zaś sfera wartości wykazuje względną stabilność, ponieważ do zinternalizowania wartości przekazywanych przez rodziców dochodzi w okresie dzieciństwa. Mając na uwadze powyższe, kultura może być rozpatrywana jako zjawisko samoodtwarzające się, ponieważ jesteśmy skłonni dokonywać wyborów na podstawie kryteriów przyswojonych w wyniku socjalizacji odbywającej się w ramach określonej kultury. Internalizacja powyższych wartości nie zawsze jest przez nas w pełni uświadamiana, przez co nasz umysł podlega swoistemu zaprogramowaniu.

Koncepcja wymiarów kultury Hofstede umożliwia określenie kultury kraju poprzez odniesienie do zaproponowanych przez niego 4 wymiarów kultury opartych na wartościach będących trwałym elementem danej kultury: *indywidualizm-kolektywizm, męskość-kobiecość (orientacja na sukces i osiągnięcia), dystans władzy (PDI), unikanie niepewności*. Późniejsze badania pozwoliły na rozszerzenie modelu o następujące wymiary: *orientacja długoterminowa/krótkoterminowa oraz przyzwolenie-restrykcyjność* (Hofstede i in., 2011).

Hofstede (1998, 2001), opierając się na stereotypowym pojmowaniu płci, wyróżnia w ramach kultur wymiar orientacji na sukces i osiągnięcia (dawniej: *męskość-kobiecość*). Wskaźnik orientacji na sukces i osiągnięcia (dawniej męskości) dotyczy tego, w jakim stopniu osoby badane w danym kraju wyżej waloryzują cele bardziej popularne wśród mężczyzn niż wśród kobiet. W kulturach zorientowanych na sukces i osiągnięcia role kobiet i mężczyzn są odrębne, tym samym oczekuje się, że mężczyźni będą asertywni, ukierunkowani na rywalizację oraz odniesienie sukcesu materialnego, zaś kobiety będą odznaczać się delikatnością, skromnością i będą wykazywać zainteresowanie działaniami podnoszącymi jakość życia. W kulturach zorientowanych na relacje społeczne

natomiast funkcjonuje jeden idealny wzór zachowań, który w takim samym stopniu odnosi się zarówno do kobiet, jak i mężczyzn (Hofstede i in., 2011).

Ilustracją powyższego stanu rzeczy mogą być wyniki badania przeprowadzonego przez Valved i in. (2021) na próbie polskiej (kultura osiągnięć) oraz norweskiej (kultura opiekuńcza). Mężczyźni pochodzący z Polski byli skłonni przypisywać sobie cechy sprawcze w wyższym stopniu oraz cechy wspólnotowe w niższym stopniu niż mężczyźni pochodzący z Norwegii. Ponadto mężczyźni z Polski, którzy otrzymali informację, że posiadają cechy kobiece, ujawniali negatywny afekt w wyższym stopniu niż mężczyźni pochodzący z Norwegii.

W kulturach zorientowanych na sukces i osiągnięcia zauważa się również, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni prezentują „twardsze” wartości. Przy tym efekt ten jest silniejszy dla mężczyzn, dlatego też mężczyźni pochodzący z tych kultur będą skłonni prezentować męskie cechy w skrajnym nasileniu, zaś kobiety – w umiarkowanym. Wskazana różnica zmniejsza się jednak z wiekiem, zaś całkowicie zanika po 45. roku życia (Hofstede i in., 2011). Orientacja na sukces i osiągnięcia wykazuje także związek z istnieniem odmiennych kryteriów w doborze partnerskim, tym samym u kobiet wysoko waloryzowana jest cnotliwość oraz zaradność, zaś u mężczyzn – zdrowie i bogactwo (Hofstede, 2001; Hofstede i in., 2011). Ponadto w kulturach zorientowanych na sukces i osiągnięcia częściej akceptowany jest tradycyjny podział ról w rodzinie, zgodnie z którym mężczyzna odpowiada za utrzymanie rodziny, zaś kobieta zajmuje się dziećmi oraz domem (Hofstede i in., 2011).

Odnosząc się do wymiaru orientacji na sukces i osiągnięcia (dawniej: *męskość-kobiecość*), można dokonać klasyfikacji określonej kultury jako zorientowanej na relacje (kobiecej) bądź na sukces i osiągnięcia (męskiej), bowiem cechy te sytuowane są na krańcach jednego wymiaru. Mając na uwadze powyższe, Polska jest zaliczana do kultur zorientowanych na sukces i osiągnięcia (dawniej: męskich) (Hofstede i in., 2011). W literaturze przedmiotu można spotkać się jednak z innym sposobem kwalifikacji, ponieważ Miluska (1996) wskazuje, że Polska jest krajem niejednoznacznym, zaś Boski (1999) pisze o istnieniu polskiej kobiecości kulturowej, która przejawia się w socjalizacji do wywyższonej roli kobiety, czego wyraz można odnaleźć m.in. w zwyczajach społecznych, takich jak całowanie kobiet w rękę (Boski, 2010).

Przytoczony przykład jest odmiennie interpretowany przez Kozę (2005), który wskazuje, że obyczaj ten może stanowić wyraz pozornego szacunku, ponieważ w kulturze formalnej może manifestować się negatywne postrzeżenie

kobiet. Dukaczewska (1995) również wyjaśnia, że tradycyjny wizerunek kobiety w Polsce jest dwoisty, ponieważ jej idealizacji znajdującej wyraz m.in. w całowaniu w rękę towarzyszy oczekiwanie, że będzie ona wypełniać obowiązki na rzecz domu i rodziny przy jednoczesnym zajmowaniu pozycji podporządkowanej względem męża. Przekonanie to przejawia się w stereotypie *Polki Uprzywilejowanej*, który konstytuuje należny szacunek dla kobiet, a jednocześnie usprawiedliwia niechęć do zmian proponowanych przez kobiety (Kwiatkowska, 1999).

Uwzględnienie wymiaru orientacja na sukces i osiągnięcia (dawniej: *męskość-kobiecość*) oraz *dystansu władzy* pozwala na dokonanie charakterystyki modeli rodzin obowiązujących w danym społeczeństwie. W Polsce, jako kulturze zorientowanej na sukces i osiągnięcia oraz o dużym dystansie władzy (nierówność i twardość), obowiązuje model, zgodnie z którym ojciec jest władczy i twardy, zaś matka jest ostoją bezpieczeństwa i czułości pomimo posiadania również cech twardych. Standardy zachowań dla kobiet i mężczyzn wyznaczone są przez *machismo* dla mężczyzn, związane z prezentowaniem cech męskich w ekstremalnym nasileniu, oraz komplementarne wobec niego *marianismo* (bycie jak Matka Boska) bądź też *hembrismo* dla kobiet, stanowiące połączenie świętości, uległości oraz oziębłości (Hofstede, 2001; Hofstede i in., 2011). Kobiety, dla których wskazane standardy zachowań są ważne, mogą podejmować pracę zarobkową celem wsparcia budżetu rodzinnego, jednak nie są skłonne traktować pracy zawodowej w sposób priorytetowy. Ponadto ze względu na idealizowanie roli matki oraz uzyskiwanie z tego tytułu gratyfikacji społecznych kobiety mogą decydować się na rezygnację z możliwości osiągnięcia sukcesu w pracy zawodowej (Mikołajczak i Pietrzak, 2015).

Role płciowe modyfikowane są również przez wpływy kulturowe, tym samym wymiary kultury odnoszące się do płci również mogą wywierać wpływ na zdolności adaptacyjne jednostki. Polki mają wysoce wykrystalizowaną tożsamość rodzajową (Boski i in., 2007; Mandal, 2004; Miluska, 1996), oczekuje się zatem, że zgodność płci biologicznej z wymiarem kultury powinna sprzyjać samorealizacji jednostki, zaś rozbieżność między płcią biologiczną a wymiarem kultury winna się wiązać z większym wysiłkiem podejmowanym przez jednostkę w celu adaptacji (Miluska i Boski, 1999).

W związku z tym kultury opiekuńcze będą pozytywnie waloryzować kobiety oraz cechy kobiece (Boski, 1999; Miluska, 1996). A zatem dla kobiet korzystne będzie podkreślanie typowo kobiecych cech (Strzelecka, 2002), jednak sytuacja ta może równocześnie przyczyniać się do nasilania konserwatyzmu,

który wiąże się z tradycyjnymi przekonaniami na temat ról kobiet i mężczyzn (Boski, 2010; Kosakowska-Berezecka, 2012). Ponadto mężczyźni w kulturach opiekuńczych również powinni dążyć do prezentowania cech kobiecych, jednak działanie to mogłoby wiązać się z doświadczaniem konfliktu męskiej roli płciowej (O'Neil, 1981). Tym samym będą oni przejawiać skłonność do prezentowania cech neutralnych rodzajowo (Strzelecka, 2002).

Hofstede i in. (2011) jednocześnie kwestionują zasadność wykorzystywania „wskaźników kultury narodowej jako stereotypowego wyznacznika określającego cechy jednostek z danej kultury” (s. 55), ponieważ dotyczą one społeczności narodowych, a nie jednostek, które wykazują większe zróżnicowanie w zakresie posiadanych cech osobowości.

1.3.1.3. Uwarunkowania religijne. Niebagatelną rolę w kreowaniu tradycyjnych ról kobiet i mężczyzn w Polsce odgrywa religia (Siemieńska, 2003). Źródeł takiego stanu rzeczy należy poszukiwać w historii Polski, ponieważ religia katolicka stanowiła element tożsamości narodowej (Boski, 2010; Heinen i Portet, 2009; Siemieńska, 1996; Topidi, 2019). Podstawę rodziny, zgodnie z katolickim modelem rodziny, stanowi nierozzerwalny, sakramentalny związek kobiety i mężczyzny, zaś zasady relacji małżeńskiej określane są przez sakrament małżeński. Role małżeńskie podlegają wysokiej specjalizacji ze względu na płeć – mąż odpowiada za bezpieczeństwo rodziny, zaś żona za wypełnianie obowiązków domowych i opiekuńczych, choć wskazuje się, że model ten podlega transformacji ze względu na dokonujące się przemiany kulturowe (Liberska i Matuszewska, 2014). Zgodnie z tradycyjnym modelem małżeństwa zarówno posiadanie, jak i wychowanie dzieci stanowi istotę małżeństwa (Duch-Krzystoszek, 1995), zaś realizacja roli macierzyńskiej stanowi gwarant doświadczenia spełnienia. Dlatego też tradycyjne spostrzeżenie ról płciowych sprzyja formułowaniu oczekiwań względem kobiet, aby poświęcały się dla dobra rodziny oraz przedkładały potrzeby rodziny kosztem własnych (Mikołajczak i Pietrzak, 2015).

Polska jest krajem religijnym: 89% obywateli identyfikuje się z instytucjami wyznaniowymi (GUS, 2020), zaś blisko 92% Polaków w 2018 roku zadeklarowało wyznanie rzymskokatolickie (GUS, 2018). Powyższe dane znajdują również odzwierciedlenie w porównaniach międzynarodowych, ponieważ uwzględniając praktykowanie religii w odniesieniu do uczestnictwa w mszach świętych, można wnioskować o tym, że religia katolicka jest ważna w życiu Polaków (por. Guiso i in., 2003). Aktualnie w sondażach społecznych odnotowuje się, że zasady

religijne w mniejszym stopniu oddziałują na prezentowane przez Polaków postawy życiowe (Centrum Badania Opinii Społecznej, 2010a), co koresponduje z obserwowanym w ostatnich latach spadkiem znaczenia Boga w życiu Polaków, częstości praktyk religijnych oraz modlitwy (por. Czapiński i Panek, 2015).

Dominujące wyznanie – w tym przypadku katolicyzm – akcentuje wyższość mężczyzn, ponieważ kobietom i mężczyznom przypisywane są odmienne role, np. pomimo że kobiety są bardziej religijne od mężczyzn, to tylko mężczyźni mogą pełnić posługę kapłańską (Giddens, 2004; Hofstede i in., 2011; Renzetti i Curran, 2008). Boski (2010) jest jednak skłonny klasyfikować polski katolicyzm jako religię macierzyńską i opiekuńczą, powołując się na kult Matki Boskiej oraz charakterystyki psychologiczne *sacrum* dokonywane poprzez odwołanie się do ról rodzinnych. Niemniej zdaniem innych badaczy utożsamianie Boga z rolą ojca oraz kobiety z rolą matki sprzyja tradycyjnemu spostrzeganiu ról płciowych (Klingorová i Havlíček, 2015; Whitehead, 2012), a tym samym lokowaniu kobiet w sferze prywatnej, zaś mężczyzn w sferze publicznej (Heinen i Portet, 2009; Mikołajczak i Pietrzak, 2014).

Potwierdzenie takiego stanu rzeczy można odnaleźć również w analizach przeprowadzonych przez Seguino (2011) na podstawie danych pochodzących z *World Values Survey*, zgodnie z którymi istnieje pozytywny związek między religijnością oraz nierównością płci, bez względu na wyznanie. Podobne ustalenia w zakresie istniejącego związku poczynili Klingorová i Havlíček (2015). Wykazali oni bowiem, że poziom religijności wiąże się z poziomem nierówności płci, tym samym: najniższy poziom nierówności płci został zaobserwowany w krajach, w których większość osób nie identyfikowała się z żadnym z wyznań; średni stopień wykazano w krajach, w których przeważali buddyści oraz chrześcijanie; zaś najwyższy – w krajach, w których dominowali muzułmanie oraz hinduiści.

Religijność wraz z waloryzowaniem rodziny oraz środowiska lokalnego stanowią składowe syndromu postaw życiowych tworzące partykularny system wartości, który przeciwdziała równości płci, zwłaszcza w grupie mężczyzn (Domański, 1995). W krajach, w których religia odgrywa znaczącą rolę, obserwuje się nasilenie postaw konserwatywnych (Hofstede, 2001), jednak wskazuje się, że religijność wywiera pozytywny efekt na konserwatyzm poprzez postawę autorytarną (Hirsh i in., 2013; Lockhart i in., 2020). Wyniki badań longitudinalnych przeprowadzonych przez Osborne oraz Sibley (2014) pokazują, że podejmowanie praktyk religijnych, np. w postaci uczęszczania do kościoła, nasila autorytaryzm prawicowy.

W Polsce syndrom postawy autorytarnej przejawia 16,7% Polaków, zaś blisko połowa społeczeństwa jest konserwatywna (48,2%) (Czapiński i Panek, 2015). Konserwatyzm wykazuje powiązanie ze zmiennymi socjodemograficznymi i preferencjami politycznymi, tym samym przeważa on wśród osób religijnych, starszych, posiadających niższy stopień wykształcenia, zamieszkujących mniejsze miejscowości, uzyskujących niższe dochody oraz wśród zwolenników partii Prawo i Sprawiedliwość. Z przeprowadzonych analiz wynika również, że mężczyźni są bardziej konserwatywni w porównaniu z kobietami (Czapiński i Panek, 2015).

Wskazuje się, że wszystkie religie przyczyniają się do upowszechniania patriarchalnych wartości oraz w sposób negatywny oddziałują na równość płci (Seguino, 2011). Z analiz przeprowadzonych przez Hofstede'go wynika, że wymiar orientacji na sukces i osiągnięcia (dawniej: *męskość-kobiecość*) wykazuje związek z religią, tym samym w krajach katolickich przeważają wartości męskie, zaś w krajach protestanckich – kobiece (Hofstede 2001; Hofstede i in., 2011). Przypisywanie odmiennych standardów doskonałości kobietom i mężczyznom może zatem prowadzić do utrwalania istniejących nierówności między płciami (Hofstede, 1998; Hofstede i in., 2011; Kozera, 2005), zwłaszcza że w Polsce religijność wykazuje negatywne powiązanie z równością płci (DeRose, 2021). Osoby, dla których religia jest ważna, częściej są skłonne akceptować tradycyjny model rodziny (Duch-Krzystoszek, 1998; Fiałkowska, 2020; Seguino, 2011), zaś pozytywne waloryzowanie tradycyjnych wartości, konformizm wobec tradycji, przedkładanie bezpieczeństwa nad otwartość wobec zmian mogą zwiększać prawdopodobieństwo tego, że katolicy będą ograniczać rolę kobiet do bycia matką bądź opiekunką (Mikołajczak i Pietrzak, 2014).

Mając na uwadze powyższe, konieczność sprostania tradycyjnym wymogom roli kreowanym przez Kościół katolicki może być szczególnie trudna dla kobiet podejmujących zatrudnienie (Siemieńska, 1996, 2003). Wprawdzie zalecane jest zachowanie ostrożności w dokonywaniu generalizacji, ze względu na to, że katolicy są grupą heterogeniczną, tym samym mogą oni wykazywać zróżnicowanie w zakresie posiadanych przekonań czy też postaw (Renzetti i Curran, 2008). Zaznacza się jednak, że decydującą rolę w zakresie równego podziału obowiązków domowych odgrywa poziom religijności kraju, a nie poziom indywidualnych praktyk oraz wierzeń. A więc w krajach, w których dominuje wyznanie katolickie, obserwuje się mniej równościowy podział obowiązków (Voicu i in., 2006).

1.3.2. Przemiany stereotypów kobiet i mężczyzn

Cechy kobiet i mężczyzn eksponowane w stereotypach płci mogą jawić się jako zbyt ogólne, przez co nie zawsze pozwalają na precyzyjne różnicowanie osób. Dlatego, z uwagi na bogactwo treściowe, a także złożoność stereotypów dotyczących płci, zasadne jest wyróżnianie w ramach nich podtypów (Deaux i in., 1985; Deaux i Kite, 2002; Kwiatkowska, 1999).

Ludzie mają skłonność do tworzenia wielu podtypów, czego potwierdzenie można odnaleźć w badaniach, w których wyszczególniono 229 podtypów stereotypów związanych z płcią (Vonk i Ashmore, 2003), zaś owe podtypy są zależne od aktualnego kontekstu oraz doświadczeń (Deaux i Kite, 2002). Obserwuje się, że zmiany w zakresie podtypów stereotypów przebiegają intensywniej niż na poziomie nadrzędnym (Rothbart, 1989, za: Deaux i Kite, 2002). Jednak ich zróżnicowanie nie jest jednoznaczne z osłabieniem stereotypowego spostrzegania kobiet i mężczyzn, stereotyp kobiecy i męski wykazuje bowiem odporność na zmiany (Deaux i Kite, 2002).

Biorąc pod uwagę powyższe przykłady, a także dotychczasowe badania, wskazuje się na istnienie podobieństwa w zakresie głównych podtypów stereotypu kobiet i mężczyzn w kulturze Zachodu (Coats i Smith, 1999), przy czym stereotyp mężczyzny jest bardziej homogeniczny (Deaux i in., 1985). Potwierdzenie takiego stanu rzeczy można odnaleźć również w badaniach przeprowadzonych na próbie Polaków, z których wynika, że współczesny mężczyzna powinien prezentować zachowania zgodne z tradycyjną rolą męską oraz dodatkowo winien być wrażliwy, empatyczny i rodzinny. Z kolei kobiety mają większą możliwość odchodzenia od tradycyjnego stereotypu, ich zachowania przyjmują bowiem zakres od *małej kobietki*, przez *Matkę-Polkę*, *kobietę wysportowaną*, *singielkę*, *kobietę sukcesu* bądź *bizneswoman* (Mandal i in., 2010, 2012). Należy mieć jednak na uwadze fakt, że owe podtypy są dość elastyczne i szczególnie wrażliwe na kontekst kulturowy oraz historyczny (Coats i Smith, 1999; Kwiatkowska, 1999).

Polka w ocenach zarówno kobiet, jak i mężczyzn jawi się jako *strojnisia*, tym samym wysoko waloryzowana jest jej atrakcyjność fizyczna oraz dbałość o urodę (Łaciak, 1995; Mandal i in., 2010, 2012; Strzelecka, 2002). Nadto w percepcji Polaków kobieta jest *Damą*. Stereotyp ten nawiązuje do tradycji szlacheckiej, tradycyjnego pojmowania kobiecości, jak również wartości narodowo-chrześcijańskich. Zgodnie z nim Polka jest kobietą atrakcyjną i elegancką, ponadto jest miła, bezkonfliktowa, potrafi odnaleźć się w każdej sytuacji, a także krzewi

wartości chrześcijańskie oraz wykazuje dbałość o honor. W ramach tego stereotypu zostały wyodrębnione 3 podtypy kobiet: *Polka Tradycyjna* – wysoko ceniąca sobie wartości rodzinne; *Polka Uprzywilejowana* – posiadająca wysoki status w społeczeństwie; *Polka Ambitna* – koncentrująca się na karierze zawodowej (Kwiatkowska, 1999).

Na podstawie autocharakterystyk badanych kobiet wyróżnia się natomiast 5 typów kobiet: *Matkę-Polkę* – poświęcającą się dla najbliższych; *kobietę sfrustrowaną* – walczącą o akceptację; *kobietę asertywną* – świadomą swoich praw; *kobietę powój* – poszukującą oparcia oraz opieki; a także *kobietę egocentryczną* – skoncentrowaną na realizacji własnych celów. Uzyskane rezultaty badawcze pozwalają wnioskować, że w typach kobiet: *egocentrycznej* oraz *asertywnej*, zauważalne jest odejście od stereotypów kulturowych. Ponadto kobiety te mają pozytywny obraz własnej osoby oraz bardziej wewnętrzny locus kontroli w porównaniu z pozostałymi typami kobiet (Titkow, 2007; Titkow i in., 2004).

Na gruncie polskim obserwuje się zmiany w zakresie stereotypu męskości, ponieważ współczesny mężczyzna jest zarówno dobrym pracownikiem, zaangażowanym rodzicem, jak i partycypującym w obowiązkach domowych mężem (Kwiatkowska i Nowakowska, 2006). Wśród Polaków zauważalny jest przyrost cech kobiecych (Titkow, 1998, 2000; Titkow i in., 2004), jak również nieco częstsze angażowanie się w wykonywanie prac domowych (Cichomski i in., 2002), co może wskazywać na akceptację powyższego wzorca (Titkow i in., 2004). Należy jednak podkreślić, że przywiązanie do tradycyjnego modelu, na podstawie którego odbywa się socjalizacja, przyczynia się do hamowania przemian społecznych, a tym samym łączy kobiety z obowiązkami na rzecz domu i rodziny, zaś mężczyzn z odpowiedzialnością za materialny byt rodziny (Domański, 1992; Duch, 2002; Strzelecka, 2002).

Typowy Polak jawi się jako *Dżentelmen*, prezentuje nienaganne maniery, zachowuje się stosownie do sytuacji, przy czym zdarza mu się być również „sympatycznym łobuzem”. W ramach tego stereotypu wyróżnieni zostali *Polak Partner Życiowy*, przejawiający zaangażowanie w życie zawodowe i rodzinne, oraz *Polak Głowa Rodziny*, osadzony w tradycji patriarchalnej (Kwiatkowska, 1999). Należy jednak wskazać, że kobiety postrzegają mężczyzn bardziej negatywnie, bowiem w percepcji Polek mężczyzna jawi się jako *biznesman* lub *nieudacznik*, zaś Polacy częściej identyfikują się z wizerunkiem *macho* (Kwiatkowska, 1999; Strzelecka, 2002).

Typowość płciowa stanowi atrakcyjny standard psychologiczny, jak również społeczny, przez co może dochodzić do intensyfikowania i wzmacniania

płci biologicznej (Miluska, 1996), ponieważ jest ona najistotniejszym aspektem tożsamości (Cross i Markus, 2002). Ponadto zauważa się, że podtypy odwołujące się do tradycyjnego postrzegania kobiecości oraz męskości spotykają się z większą akceptacją niż podtypy nowoczesne (Haddock i Zanna, 1994).

Wskazane tendencje zauważalne są zwłaszcza w autocharakterystykach dokonywanych przez kobiety, bowiem są one skłonne przypisywać sobie więcej cech zgodnych ze stereotypowym pojmowaniem kobiecości. Mężczyźni zaś częściej niż kobiety, dokonując samoopisu, korzystają z określeń kobiecych i neutralnych (Bartosz i in., 2004). Konsekwencją tego stanu rzeczy może być niechęć mężczyzn do posługiwania się wymiarem płci. Badania wskazują na wzrost liczby mężczyzn posiadających nieokreśloną płć psychologiczną oraz spadek liczby mężczyzn męskich (Titkow i in., 2004).

Tożsamość polskich kobiet została ukształtowana na wzorce *Matki-Polki* w konsekwencji oddziaływania uwarunkowań historycznych, kulturowych i gospodarczych (Titkow, 1995). Titkow (2007) pisze o tym, że doszło do wykształcenia „w sferze postaw i zachowań społecznego genotypu wzoru kobiety” (s. 52) jako osoby heroicznej, która potrafi się mierzyć z najtrudniejszymi wyzwaniami. Tradycyjna rola kobieca obejmuje bowiem zarówno charakterystykę tzw. *kury domowej*, jak również *kobiety nowoczesnej*, tym samym kobieta winna wypełniać z należytą starannością zarówno obowiązki na rzecz domu oraz rodziny, jak i pracy zawodowej (Łaciak, 1995; Titkow, 1995).

Paradoksalnie próba sprostania wymogom roli kobiety doskonałej mogła przyczynić się do naruszenia oraz zakwestionowania dotychczasowego wzorca kobiecości. Kobiety mające egalitarną wizję związku wprawdzie częściej doświadczają przeciążenia wynikającego z równoczesnego realizowania ról rodzinnych oraz zawodowych, jednak dokonując autocharakterystyki, częściej korzystają one z cech kulturowo określanych mianem męskich (Titkow, 2007). Różnicowaniu się wzorców kobiecości i męskości sprzyja prezentowanie przez kobiety i mężczyzn różnorodnych zachowań, w konsekwencji czego mają oni większą możliwość podejmowania autonomicznych decyzji co do pełnionych przez siebie ról (Smyła, 2016). Wskazuje się bowiem, że kobiety reprezentujące typ *kobiety egocentrycznej* bądź *asertywnej* częściej mają wewnętrzny locus kontroli, jak również mniej negatywny obraz siebie, zaś osoby o tradycyjnych poglądach, bliższe wizerunkowi *Matki-Polki*, są zewnątrzsterowne i mają bardziej negatywny obraz siebie (Titkow, 2007).

Rozdział 2

Kobiety i mężczyźni w małżeństwie

2.1. Role małżeńskie a modele ról płciowych

Opierając się na kryterium władzy, na gruncie historycznym, socjologicznym oraz antropologicznym, wyróżnia się dwa rodzaje rodzin: matriarchalną i patriarchalną. Wskazuje się jednak, że rodzina matriarchalna stanowi raczej byt czysto hipotetyczny (Szlendak, 2015; Wojciszke, 2019). Zauważa się także, że w krajach komunistycznych oraz postkomunistycznych Europy Wschodniej w odpowiedzi na trudne warunki życia doszło do wykształcenia specyficznej odmiany matriarchatu, w której kobieta pełni rolę menedżera życia rodzinnego. Wypełnianie tej roli, pomimo istnienia wielu obciążeń, skutkowało podwyższeniem samooceny, zaś wzmocnienie to było ważniejsze niż możliwość samorealizacji w pracy zawodowej (Titkow, 1993, 1995, 2007).

Patriarchat, zgodnie z którym władzę posiadają mężczyźni, dominuje w społeczeństwach industrialnych oraz rolniczych (Szlendak, 2015). Postępujące procesy industrializacyjne zachodzące w Europie Zachodniej wiążą się z ukształtowaniem tradycyjnego modelu rodziny (por. Horrell i Huphries, 1997), zaś Parsons (1942; Bales i Parsons, 2014), pomimo świadomości istnienia zróżnicowanych form rodziny, dowodził jego najwyższej wartości adaptacyjnej. W centrum patriarchalnych poglądów na stosunki kobiet i mężczyzn znajduje się podział na *Naturę* i *Kulturę*, konstytuujący rozróżnienie między sferą publiczną, jako obszaru aktywności mężczyzn, a prywatną, będącą domeną kobiet (por. Cancian, 1987; Ortner, 1972; Pratto, 2002; Sear, 2021). Pratto (2002) kwestionuje jednak powyższy podział, wskazując, że jest on nieuprawniony ze względu na to, że zarówno kultura, jak i natura oddziałują na siebie nawzajem i razem wywierają wpływ na charakter różnic istniejących między kobietami i mężczyznami.

Model małżeństwa określany mianem tradycyjnego (*male breadwinner*), zgodnie z którym mężczyzna jest żywicielem rodziny, zaś kobieta odpowiada za wypełnianie obowiązków domowych i opiekuńczych (Lewis, 1992), koresponduje

z dychotomiczną koncepcją płci. Dlatego uwzględniając istniejące różnice biologiczne, psychiczne oraz osobowościowe między kobietami i mężczyznami, zakładano, że będą oni podejmować się realizacji odmiennych ról społecznych (Miluska, 2014). Komplementarność, jak też polaryzacja ról rodzajowych miała sprzyjać efektywnej ich realizacji, dzięki czemu mężczyźni mogli skoncentrować się na rozwijaniu kariery zawodowej (Janicka, 2014). Mając na uwadze korzyści odnoszone przez mężczyzn w wyniku realizacji modelu *male breadwinner*, wskazuje się, że spotyka się on z większą akceptacją mężczyzn niż kobiet (Moreno-Mínguez i in., 2019; Sherman, 2017). Niemniej jego realizacja może w sposób negatywny oddziaływać na trwałość związku, ponieważ normy odpowiadające za konstytuowanie tego modelu mogą zwiększać szansę na separację w przypadku braku zatrudnienia mężczyzny (Gonalos-Pons i Gangl, 2021).

Sear (2021) kwestionuje jednak zasadność określania modelu *male breadwinner* mianem tradycyjnego, wyjaśniając, że w społeczeństwach model ten występuje niezwykle rzadko, ponieważ w większości rodzin kobiety podejmują role zawodowe, zaś w wychowanie dzieci zaangażowani są również inni członkowie rodziny. Jej zdaniem przekonania na temat „tradycyjnych uwarunkowań tego modelu” funkcjonują w dyskursie społecznym jako mit, który został upowszechniony w XX wieku wśród przedstawicieli klasy średniej na Zachodzie. Ten relatywnie nowy model funkcjonowania rodziny zyskał największą popularność po II wojnie światowej, bowiem w ten sposób próbowano zachęcać kobiety do rezygnacji z pracy zarobkowej, aby zwolnione w ten sposób miejsca mogli objąć mężczyźni wracający z wojny (Budds, 2021). W krajach należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (*Organisation for Economic Cooperation and Development* – OECD) obserwuje się, że *male breadwinner* model sukcesywnie traci na popularności, niemniej kształt oraz szybkość tego procesu przebiega w sposób zróżnicowany w poszczególnych państwach członkowskich (Von Gleichen i Seeleib-Kaiser, 2018).

Sear (2021) przestrzega również przed upowszechnianiem tego mitu, wskazując, że może to prowadzić do negatywnych konsekwencji dla społeczeństwa. W modelach rodzin zawarte są bowiem przekonania na temat ról małżeńskich, które mogą przyczyniać się do konstytuowania podziału prac ze względu na posiadaną płć biologiczną (Hochschild, 1989, 2003). Zgodnie z modelem tradycyjnym mężczyzna utożsamia się z wykonywaną aktywnością zawodową, zaś kobieta wykonuje obowiązki domowe, nawet jeśli podejmuje pracę zawodową. W modelu przejściowym kobiety utożsamiają się zarówno z aktywnością

zawodową, jak i sferą domową, zaś mężczyźni wyłącznie ze sferą zawodową, natomiast w modelu egalitarnym mężczyźni i kobiety w równym stopniu utożsamiają się ze sferą domową oraz zawodową (Hochschild, 1989).

Następstwem obserwowania obowiązujących podziałów ról społecznych na podstawie kategorii płci jest m.in. kształtowanie stereotypowych przekonań na temat kobiet i mężczyzn (Eagly, 1987). Przyczynia się to do formułowania względem nich odmiennych oczekiwań, np. w rodzinach patriarchalnych oczekuje się, aby kobieta była posłuszna oraz poświęcała się dla dobra bliskich, a ów oczekiwania Kaschack (2001) określa mianem kompleksu Antygony. Koral (2017) zauważa jednak, że pomimo poddawania kobiet presji społecznej, aby poświęcały realizację kariery zawodowej na rzecz macierzyństwa, na popularności zyskuje przekonanie o godzeniu ról rodzinnych oraz zawodowych.

Model małżeństwa określany mianem egalitarnego, zgodnie z którym małżonkowie realizują role zawodowe, zaś pełnione przez nich role są równorzędne i nie podlegają definiowaniu z uwagi na posiadaną płć biologiczną, koresponduje z rozszerzoną ideologią ról płciowych (Lipińska-Grobelny, 2014a; Rostowska, 2008; Smyła, 2016). Ponadto wskazuje się, że rodziny egalitarne występują powszechnie w społecznościach postindustrialnych, zaś cechą je wyróżniającą jest wspólne podejmowanie decyzji przez małżonków po negocjacjach (Szlendak, 2015). Dyskurs rodziny partnerskiej opiera się bowiem na trzech zasadach mówiących o tym, że w rodzinie wszystko podlega negocjacjom, małżonkowie kierują się troską oraz sprawiedliwością, jak również respektują prawo każdego członka rodziny do realizowania wielu ról równocześnie (Rabin, 1996, za: Ostrouch-Kamińska, 2013).

Odpowiedzialność za postępujące zmiany w zakresie modeli rodzin w epoce postindustrialnej przypisywano przede wszystkim aktywizacji zawodowej kobiet, co łączono z możliwością dzielenia odpowiedzialności za budżet rodziny (Gilbert, 1993; Koral, 2017; Wałęcka-Matyja, 2014). Ponadto popularność egalitaryzmu wiązano również z rozwojem ruchów emancypacyjnych (Scarborough i in., 2019). Powiązanie to jednak nie jest ściśle, bowiem zauważa się, że nawet w krajach, w których ruch emancypacyjny był silnie rozwinięty, mężczyźni nadal posiadają władzę w związku (Szlendak, 2015). Niemniej w badaniach uwzględniających przynależność generacyjną uwidacznia się trend, zgodnie z którym kolejne generacje stają się coraz bardziej egalitarne, zaś za najbardziej egalitarną generację uznaje się *milenialsów* (Risman, 2018; Scarborough i in., 2019).

Postuluje się, że dany związek można określić mianem egalitarnego wyłącznie wtedy, gdy kobieta pracuje zawodowo (Duch, 2002; Ostrouch-Kamińska, 2013; Titkow i in., 2004), ponieważ zyskuje ona w ten sposób władzę w związku oraz ma możliwość realizowania swoich potrzeb (Duch, 2002; Duch-Krzystoszek, 2007). Należy jednak nadmienić, że podejmowanie zatrudnienia przez kobiety nie zapewnia egalitaryzmu relacji, m.in. ze względu na istniejącą lukę płacową między kobietami i mężczyznami (Drago i in., 2001; Eurofound, 2020, 2021, 2024; Kowalewska i Vitali, 2021; Renzetti i Curran, 2005; Word Economic Forum, 2021, 2024), jak również odmienne formy zatrudnienia oraz sposoby awansowania – szklany sufit i lepka podłoga dla kobiet, zaś szklane ruchome schody dla mężczyzn (Janicka, 2014), przez co kobiety nie mogą w takim stopniu jak mężczyźni odpowiadać za finanse rodziny (Duch, 2002).

Uzyskiwane zasoby ekonomiczne za wykonywanie pracy zawodowej oraz wykonywanie obowiązków domowych mogą stanowić źródła władzy w rodzinie. W tradycyjnym modelu rodziny to mężczyzna odpowiada za zapewnienie bytu materialnego, zaś kobieta dba o dom i sprawuje opiekę nad dziećmi, jednak w małżeństwach egalitarnych podział ten nie jest ścisły (Mandal, 2008). W kulturze patriarchalnej władza mężczyzn znajduje odzwierciedlenie również w języku, czego wyrazem jest na przykład funkcjonujące w dyskursie określenie *głowa rodziny* bądź *głowa domu* (por. Hausen, 2000, za: Pfau-Effinger, 2004). Zgodnie z koncepcjami organicystycznymi znaczenie koresponduje z miejscem zajmowanym w hierarchii, tym samym określanie ojca mianem głowy rodziny implikuje przypisanie mu najważniejszej roli w rodzinie, zaś pogląd ten wyrażany jest zwłaszcza przez osoby realizujące tradycyjny model małżeństwa, jednak zauważa się, że w małżeństwach, w których zarówno mąż, jak i żona pełnią role zawodowe, mianem głowy rodziny są oni skłonni określać żonę (Duch-Krzystoszek, 2007).

Obowiązujące stereotypy legitymizują władzę mężczyzny w małżeństwie (Connell, 2005; Connell i Messerschmidt, 2005; Messerschmidt, 2018), przez co za powinność kobiety uznaje się wypełnianie obowiązków domowych, zaś mężczyzna ma prawo do podjęcia niezależnej decyzji na temat partycypowania w pracach domowych (Cerrato i Cifre, 2018; Duch, 2002; Elliott, 2016; Kaufmann, 1995, za: Żadkowska, 2013; Żadkowska, 2016). Wykonywanie niepłatnej pracy prowadzi zatem do nasilenia obowiązujących stereotypowych przekonań na temat ról rodzajowych, a także potęguje nierówność w zakresie posiadanej władzy (Pollitt i in., 2018). Duch-Krzystoszek (2007) wskazuje, że wykonywanie

obowiązków domowych można uznać za „kulturowy wskaźnik władzy mężów i żon” (s. 56), ponieważ kobiety zyskują władzę, kiedy mąż bierze udział w wypełnianiu obowiązków domowych i opiekuńczych. W świetle tych informacji – pomimo iż macierzyństwo oraz wypełnianie obowiązków domowych rozpatrywane są jako źródło władzy kobiet w rodzinie (Mandal, 2008) – należy mieć na uwadze to, że jednocześnie kobiety mogą doświadczać z tego tytułu większego obciążenia, gdyż realizują niejako pracę „na drugą zmianę” (Hochschild, 1989). Ponadto w porównaniu z mężczyznami zajmują one gorszą pozycję na rynku pracy oraz mają mniejsze możliwości partycypowania w życiu publicznym (Duch-Krzystoszek, 2007).

Wskazywano, że wykonywanie pracy zawodowej, która postrzegana jest jako prestiżowa i wiąże się z uzyskiwaniem wysokiego wynagrodzenia, będzie oddziaływać na strukturę władzy w rodzinie oraz podział obowiązków (Rogers i DeBoer, 2001), co znajduje odzwierciedlenie w wynikach badań przeprowadzonych przez Khamis oraz Ayuso (2022) na temat związków, w których kobiety zarabiają więcej od mężczyzn. Uzyskane rezultaty badawcze pokazują, że w związkach tych kobiety w porównaniu z mężczyznami w wyższym stopniu cenią wartości egalitarne, częściej nie chcą mieć potomstwa, jak również opowiadają się za zarządzaniem pieniędzmi odrębnie od partnera.

Należy jednak nadmienić, że niejednokrotnie również w związkach partnerskich mężczyźni nadal sprawują kontrolę nad zasobami posiadanymi przez rodzinę i podejmują decyzje dotyczące sposobu ich wydatkowania (Kwiatkowska, 1999). Tym samym uzyskanie wysokiego statusu bądź też dochodów przewyższających zarobki męża nie powodują zmiany struktury władzy w rodzinie, ponieważ kobiety nadal realizują prace na rzecz domu i dzieci (Duch-Krzystoszek, 2007). Potwierdzenie tego można znaleźć w badaniach rodzin realizujących *female breadwinner* model, w których odwrócenie ról płciowych jest niezwykle rzadkie (Drago i in., 2005). Podejmując próbę wyjaśnienia omawianego stanu rzeczy, warto odnieść się do normatywnych źródeł władzy – mianowicie czynniki natury ekonomicznej mogą odgrywać mniejsze znaczenie od kulturowych oczekiwań formułowanych na temat podziału władzy w rodzinie (Duch-Krzystoszek, 2007).

Męska dominacja może się bowiem jawić jako immamentna cecha mężczyzn – niejako w sposób naturalny im przypisywana – co implikuje, że spostrzegani są oni jako grupa nadrzędna względem kobiet, a to uwidacznia się zwłaszcza w społeczeństwach tradycyjnych (Connell, 1995, Connell i Messerschmidt,

2005; Heise i in., 2019; Lips, 1991; Messerschmidt, 2018; Pratto, 2002; Sear, 2021). W głównym nurcie kulturowym zatrudnienie oraz odpowiedzialność za budżet rodzinny nadal są kluczowymi elementami do zrozumienia męskości oraz pełnienia roli ojca (Townsend, 2002). Ponadto obowiązujący podział pracy można rozpatrywać jako nośnik wyższego statusu mężczyzn, bowiem zawodom zmaskulinizowanym przypisywany jest wyższy prestiż oraz status niż zawodom sfeminizowanym. Zaś w przypadku gdy dochodzi do osiągnięcia względnej równowagi płciowej w danym zawodzie bądź też do resegregacji, zauważa się, że ulega zmianie status tego zawodu niezależnie od poziomu przemysłowania danego kraju (Pratto, 2002; Renzetti i Curran, 2005).

W świetle ustaleń Komisji Europejskiej mianem idealnego modelu rodziny określa się *szwedzki model rodziny*, zgodnie z którym wszystkie osoby dorosłe winny podejmować zatrudnienie, zaś role opiekuńcze realizowane są przez instytucje państwowe (Hakim, 1999, 2018). Mając to na uwadze, Europejczycy powinni dążyć do jego realizacji, niemniej przeczą temu wyniki badań, z których wynika, że wysoko ceniona jest przynajmniej częściowa specjalizacja ról z uwagi na płeć (Hakim, 2018).

Korespondują z tym ustalenia Grunow i in. (2018), ponieważ współcześnie zasadne jest odchodzenie od jednowymiarowego postrzegania ideologii ról płciowych od tradycyjnych do egalitarnych na rzecz podejścia wielowymiarowego. Przeprowadzone przez nich badania, które objęły kraje europejskie, w tym również Polskę, pozwoliły na identyfikację pięciu ideologii: *egalitaryzmu*, *egalitarnego esencjalizmu*, zgodnie z którym zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą w równym stopniu odpowiadać za budżet domowy, niemniej aprobowane jest wyższe przywiązanie kobiet do sfery domowej związanej z opieką nad dziećmi oraz wypełnianiem obowiązków na rzecz domu (przy czym to one same podejmują decyzję na temat pełnionych przez siebie ról); *intensywnego rodzicielstwa*, zgodnie z którym rodzice w sposób priorytetowy powinni traktować potrzeby dziecka, nawet kosztem realizacji roli zawodowej; *umiarkowanie tradycyjnych*, według których obowiązki na rzecz domu oraz opieka nad dziećmi sprawowana jest raczej przez kobiety niż mężczyzn; oraz *tradycyjnych*.

Ponadto autorki wykazały, że ideologie umiarkowanie tradycyjne oraz tradycyjne występują bardzo rzadko i są one zastępowane przez egalitarny esencjalizm oraz intensywne rodzicielstwo. Na podstawie uzyskanych przez wzmiankowane autorki wyników należy wskazać, że we wszystkich krajach stwierdza się występowanie przywołanych pięciu ideologii ról płciowych, przy

czym w Polsce najczęściej występują: egalitarny esencjalizm, intensywne rodzielstwo oraz egalitaryzm, zaś najrzadziej ideologie umiarkowanie tradycyjne oraz tradycyjne (Grunow i in., 2018).

2.2. Wybrane klasyfikacje rodzin i małżeństw

Klasyfikacja małżeństw Peplau (za: Duch, 2002), uwzględniająca kryterium władzy oraz odpowiedzialność za wykonywanie obowiązków względem rodziny zgodnie z posiadaną płcią, pozwala na wyodrębnienie małżeństw:

- *tradycyjnych* – wysoka specjalizacja ról ze względu na posiadaną płć, zaś władzę posiada mężczyzna;
- *egalitarnych* – żaden z małżonków nie dominuje, a wypełnianie obowiązków domowych nie odnosi się do roli rodzajowej;
- *współczesnych* – wersja pośrednia między małżeństwami tradycyjnymi oraz egalitarnymi.

Zgodnie z ekonomicznymi modelami rodzin (Kwiatkowska i Nowakowska, 2006), uwzględniającymi wykonywanie pracy zarobkowej i prac domowych oraz sprawowanie opieki nad dziećmi, wyróżnia się 4 rodzaje rodzin:

- *male breadwinner* – model opierający się na tradycyjnym podziale obowiązków w rodzinie: mąż odpowiada za materialne utrzymanie rodziny, zaś kobieta sprawuje opiekę nad potomstwem i wypełnia obowiązki domowe;
- *modernised/modified male breadwinner* – mężczyzna podejmuje pracę zarobkową w pełnym wymiarze godzin, a kobieta w celu uzupełnienia dochodów rodziny wykonuje pracę zawodową w niepełnym wymiarze godzin. Niemniej kobieta w pełni odpowiada za sprawowanie opieki nad dziećmi oraz wykonywanie obowiązków domowych;
- *dual earner-female double burden* – zarówno kobieta, jak i mężczyzna wykonują pracę zarobkową w pełnym wymiarze godzin, natomiast kobiety wykonują obowiązki domowe oraz sprawują opiekę nad potomstwem;
- *dual earner-dual career* – model partnerski uwzględniający wykonywanie pełnoetatowej pracy zawodowej przez kobietę i mężczyznę, jak również równy podział w zakresie pełnienia opieki nad dziećmi oraz wypełniania obowiązków domowych.

Inny podział, oparty na wymiarze zatrudnienia, przedstawiają Kowalewska i Vitali (2021):

- *pure male breadwinner model* – mężczyzna pracuje na cały etat, zaś kobieta nie podejmuje pracy zarobkowej;
- *one-and-a-half male breadwinner model* – mężczyzna pracuje na cały etat, a kobieta realizuje zatrudnienie na część etatu;
- *dual-earner model* – zarówno kobieta, jak i mężczyzna pracują na cały etat bądź też oboje podejmują zatrudnienie w niepełnym wymiarze etatu;
- *one-and-a-half female breadwinner model* – kobieta pozostaje zatrudniona na cały etat, zaś mężczyzna realizuje zatrudnienie na część etatu;
- *pure female bread winner model* – kobieta pracuje na cały etat, zaś mężczyzna nie wykonuje pracy zarobkowej.

W badaniach prowadzonych przez Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS, 2020a) wykorzystywana jest klasyfikacja modeli rodzin uwzględniająca wykonywanie pracy zarobkowej, wypełnianie obowiązków domowych oraz sprawowanie opieki nad dziećmi. Dlatego też wyróżnia się:

- *partnerski model rodziny* – zarówno mąż, jak i żona przeznaczają podobną ilość czasu na realizację roli zawodowej oraz na równi partycypują w obowiązkach domowych, a także opiekuńczych;
- *tradycyjny model rodziny* – obowiązuje ścisły podział ról ze względu na płeć: mąż wykonuje pracę zarobkową, zaś kobieta zajmuje się domem oraz dziećmi;
- *model nieproporcjonalny żeński* – zarówno mąż, jak i żona realizują role zawodowe, przy czym mąż przeznacza większą ilość czasu na wykonywanie obowiązków zawodowych, zaś żona odpowiada za wypełnianie obowiązków domowych oraz sprawowanie opieki nad dziećmi;
- *model nieproporcjonalny męski* – zarówno mąż, jak i żona realizują role zawodowe, przy czym żona przeznacza większą ilość czasu na wykonywanie obowiązków zawodowych, zaś obowiązki domowe oraz opiekuńcze wykonywane są przez męża;
- *model odwrócony* – tylko żona wykonuje pracę zarobkową, zaś mąż odpowiada wyłącznie za wypełnianie obowiązków na rzecz domu oraz dzieci.

Typologia małżeństw autorstwa Gilbert (za: Steil, 1997), w których oboje małżonków wykonuje pracę zawodową, uwzględnia odpowiedzialność za obowiązki domowe i opiekuńcze oraz partycypację w nich. Zgodnie z powyższym wyróżnia się:

- *rodziny tradycyjne* – kobieta w całości odpowiada za wypełnianie obowiązków domowych oraz opiekuńczych;

- *rodziny uczestniczące* – małżonkowie wspólnie partycypują w wychowaniu dzieci, przy czym za wypełnianie obowiązków domowych odpowiedzialna jest kobieta;
- *rodziny dzielące role (partnerskie)* – mąż i żona w podobnym stopniu biorą udział w wypełnianiu prac domowych oraz czynnościach opiekuńczych względem dzieci, tym samym mają podobną odpowiedzialność w tym zakresie.

W rodzimej literaturze przedmiotu Liberska oraz Matuszewska (2014) proponują dychotomiczną klasyfikację rodzin, modele rodzin dzieląc na:

- *model strukturalny* – w którym, biorąc za podstawę hierarchię władzy rodziny i liczbę pokoleń oraz osób ją tworzących, autorki wyróżniają dwie podstawowe realizacje tego modelu:
 - *model kulturowo tradycyjny* – opiera się na tradycyjnym podziale obowiązków ze względu na płeć oraz wiek: mężczyzna odpowiada za materialny byt rodziny oraz „stoi na straży dziedzictwa kulturowego” (s. 118); zaś kobieta wypełnia obowiązki domowe oraz opiekuńcze. Struktura władzy ma charakter hierarchiczny, tym samym występuje asymetria w zakresie władzy na rzecz kobiety bądź mężczyzny, a rodzina jest przynajmniej trzypokoleniowa. W ramach tego modelu, opierając się na dziedzictwie kulturowym, w tym systemach religijnych, można wyróżnić m.in. katolicki, skandynawski oraz muzułmański model rodziny;
 - *model kulturowo alternatywny* – charakteryzuje go spłaszczona hierarchia władzy i brak różnicowania ról rodzinnych ze względu na płeć. Rodziny te tworzone są przez mniejszą liczbę osób i obejmują najczęściej dwa pokolenia. W ramach tego modelu wyróżnia się modele:
 - *modernistyczny* – będący konsekwencją przemian kulturowych związanych z narastaniem indywidualizmu. Pozwala na wyróżnienie: *modelu partnerskiego* (małżonkowie realizują takie same zadania, przy czym ich wkład determinowany jest kompetencjami i możliwościami psychofizycznymi, a więc relacje małżonków są symetryczne i komplementarne, zaś warunkiem koniecznym istnienia tego modelu jest występowanie otwartej komunikacji między małżonkami) oraz *modelu egalitarnego* (obowiązki w rodzinie wykonywane są przez wszystkich członków rodziny bez względu na płeć, wiek czy posiadane możliwości, zatem role nie są komplementarne);

- *postmodernistyczny* odrzucający prawne i formalne zasady regulujące życie rodzinne na rzecz koncentracji na rozwoju osobistym, co skutkuje istnieniem nieokreślonej hierarchii władzy oraz ról w rodzinie. Przykładami modeli postmodernistycznych są między innymi związki: DINKS (*Double Income, No Kids*) czy LAT (*Living Apart Together*);
- *model operacyjny* – występujący w podejściu systemowym rodziny. Kryterium wyróżnienia stanowi aplikacyjne zastosowanie modelu w badaniach oraz terapii rodzin. Przykładami modeli operacyjnych są: model kołowy Olsona czy model Bowena.

2.3. Przemiany modeli rodzin w Polsce

W badaniach z 1981 roku na temat preferowanego modelu rodziny (tradycyjny versus partnerski) respondenci opowiadali się za modelem pośrednim, z zachowaniem tradycyjnych ról kobiet i mężczyzn (Siemieńska, 1986). Późniejsze badania pokazały, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni wysoko waloryzowali egalitaryzm w relacji (Siemieńska, 1996; Titkow i in., 2004). W badaniach opinii społecznej na temat preferowanych modeli rodzin prowadzonych w latach 1997–2020 zauważa się, że model tradycyjny tracił na popularności na rzecz modelu partnerskiego, zaś aktualnie (2020 rok) zdecydowana większość osób preferuje model partnerski – 58%, na drugim miejscu plasuje się model nieproporcjonalny żeński – 20%, zaś model tradycyjny wybierany jest przez 14% respondentów (CBOS, 2020a).

Egalitarne poglądy nie zawsze znajdują jednak odzwierciedlenie w rzeczywistości, bowiem wskazuje się, że najczęściej występują rodziny o podwójnym dochodzie (Matysiak, 2005; Siemieńska, 1996; Titkow, 2007), a niektóre rezultaty badawcze świadczą o tym, że także wśród młodych małżeństw przeważa model tradycyjny (Liberska i Matuszewska, 2002; Warzywoda-Kuszyńska, 1995). W sondażach opinii społecznej również zauważa się, że pomimo wskazywania modelu partnerskiego jako preferowanego nie zawsze jest on realizowany w praktyce (por. CBOS, 2020a).

W celu wyjaśnienia takiego stanu rzeczy warto odnieść się do obowiązujących stereotypów, ponieważ osoby pragnące realizować model partnerski mogą borykać się z trudnościami wynikającymi z powszechności stereotypowych przekonań wiążących kobiety z pełnieniem funkcji ekspresyjnych, pozwalających

budować relacje intymne, zaś mężczyzn z pełnieniem funkcji instrumentalnych, związanych z materialnym zabezpieczeniem rodziny (Parsons i Bales, 2014; Smyła, 2016). Należy jednak nadmienić, że występowanie zgody w zakresie preferowanego oraz realizowanego modelu małżeństwa sprzyja odczuwaniu satysfakcji (CBOS, 2013, 2020a).

Akceptacja preferowanego modelu rodziny pozostaje w związku ze zmiennymi socjodemograficznymi. Zauważa się bowiem, że kobiety istotnie częściej od mężczyzn opowiadają się za partnerskim modelem małżeństwa (Fuszara, 2002a; Siemieńska, 1996, 1999; Smyła, 2016; Titkow i in., 2004). Ponadto tendencje te obserwowane są nawet wtedy, gdy osoby badane deklarują realizowanie modelu małżeństwa egalitarnego oraz określają go jako preferowany; mężczyźni bowiem w porównaniu z kobietami częściej prezentują przywiązanie do tradycyjnego podziału ról ze względu na płeć (Lachowska, 2012; Mandal, 2004; Titkow i in., 2004).

Rezultaty badań wykazały istnienie związku akceptacji modelu rodzin z wiekiem badanych osób. Tym samym model partnerski preferowany jest zwłaszcza przez osoby młode (Fuszara, 2002a; Liberska i Matuszewska, 2002; Płopa, 2010; Siemieńska, 1999; Sokal, 1998; Titkow i in., 2004). Należy jednak zaznaczyć, że w badaniach przeprowadzonych przez Płopę (2010) wśród osób młodych zaobserwowano wzrost akceptacji dla tradycyjnego modelu, w przypadku mężczyzn z 4,5% do 13,2%.

Wyniki zrealizowanych dotychczas badań na temat związku akceptacji modelu rodziny oraz wykształcenia nie są jednoznaczne. Wprawdzie zauważa się, że generalnie wraz ze wzrostem wykształcenia wśród kobiet zwiększa się akceptacja dla partnerskiego modelu małżeństwa (Siemieńska i Marody, 1996; Titkow i in., 2004), jednak w badaniach przeprowadzonych przez Titkow i in. (2004) wykazano, że wykształcenie mężczyzn nie odgrywa żadnej roli w tym zakresie. W badaniach Siemieńskiej oraz Marody (1996) wśród mężczyzn posiadanie wykształcenia zawodowego oraz średniego wiązało się z wyższą akceptacją modelu partnerskiego, zaś wykształcenie podstawowe i wyższe sprzyjało akceptacji modelu tradycyjnego. Z kolei w badaniach McErlean (2024) pary osób posiadających wyższe wykształcenie częściej decydowały się na realizację bardziej egalitarnego modelu małżeństwa w porównaniu z osobami mniej wykształconymi, wśród których dominowały tradycyjne ustalenia. Ustalenia badawcze przeprowadzone przez Smyłę (2016) pokazują, że czynnikiem różniącym nie jest również podejmowanie aktywności zawodowej przez kobiety,

bowiem kobiety pracujące zawodowo pragną realizować model partnerski tylko nieco częściej od kobiet nieposiadających zatrudnienia.

Wskazuje się, że realizacja modelu małżeństwa wykazuje związek z posiadaną płcią psychologiczną, tym samym egalitarny model małżeństwa jest preferowany przez męskie kobiety (blisko 77%) oraz męskich mężczyzn (niemal 43%), natomiast za tradycyjnym modelem częściej opowiadają się kobiece mężczyźni, a najrzadziej męskie kobiety. Na podstawie przedstawionych danych wnioskuje się, że wyobrażenie o idealnej rodzinie stanowi konglomerat płci biologicznej „wzmocniony kulturową męskością” (Titkow, 2007, s. 230). Należy jednak nadmienić, że tendencje te nie znalazły odzwierciedlenia w badaniach przeprowadzonych przez Titkow i in. (2004), w których opinie na temat preferowanego modelu małżeństwa nie podlegały różnicowaniu ze względu na posiadaną płć kulturową. Także w badaniach Płopy (2011) przeprowadzonych wśród studentów na temat preferowanego modelu ich przyszłych związków małżeńskich model partnerski był najczęściej wskazywany zarówno przez osoby androgyniczne, jak i kobiece, z kolei tradycyjny model małżeństwa był wybierany najczęściej przez osoby nieokreślone.

Rozdział 3

Małżeństwo dwuzarobkowe

3.1. Model małżeństwa dwuzarobkowego z perspektywy teoretycznej

W literaturze przedmiotu podkreśla się występowanie trudności w zakresie definiowania związków dwuzarobkowych, jak również precyzyjnego różnicowania ich od związków dwu karier. Niemniej zaleca się korzystanie z terminu *małżeństwo dwuzarobkowe* zamiast pojęcia *małżeństwo dwu karier* ze względu na to, że ten pierwszy jest szerszy (Duxbury i in., 2007; Hughes, 2013). Termin rodzina dwu karier został wprowadzony do dyskursu przez Roberta N. Rapoport i Rhonę Rapoport w 1969 roku na określenie związków, w których zarówno mąż, jak i żona ukierunkowani są na realizację kariery zawodowej przy jednoczesnej realizacji ról rodzinnych. Jednakże analizując literaturę przedmiotu na temat małżeństw dwu karier, zauważa się, że termin ten jest różnie definiowany (Hiller i Dyehouse, 1987). Mając to na uwadze, mianem rodziny dwu karier określa się: rodziny, w których oboje małżonkowie realizują rolę zawodową, dzięki czemu uzyskują dochód (Hall i Hall, 1979); rodziny, w których oboje małżonkowie pracują na cały etat (Sekaran, 1983); rodziny, w których oboje małżonkowie zajmują stanowiska eksperckie lub kierownicze (Hiller i Dyehouse, 1987); małżeństwa, w których małżonkowie równocześnie realizują karierę i rolę małżeńską (Perrone i Worthington, 2001); wreszcie rodziny tworzone przez małżonków wraz z dziećmi, w których małżonkowie realizują role zawodowe o podobnym statusie na pełen etat (Crossfield i in., 2005).

Potencjalnym źródłem trudności w zakresie różnicowania rodzin dwuzarobkowych i rodzin dwu karier jest odmienne pojmowanie kariery (Gilbert, 2014; Hiller i Dyehouse 1987). Odnosząc się do prac Roberta N. Rapoport oraz Rhony Rapoport (1971b, 1976, 1977), należy wskazać, że kariera rozumiana jest jako wymagający zaangażowania ciągły proces ukierunkowany na doskonalenie umiejętności niezbędnych do realizowania roli zawodowej oraz uzyskania awansu, przez co możliwe jest podejmowanie się zadań wymagających coraz

większego stopnia odpowiedzialności. Proponuje się również uwzględnienie motywacji – tym samym realizowanie kariery ma motywację wewnętrzną, jest ona doświadczeniem samonagradzającym; z kolei praca jest motywowana ze wewnątrz i jest podejmowana wyłącznie z pobudek ekonomicznych (Rapoport i Rapoport, 1976). Aktualnie akcentuje się również, że mianem rodzin dwu karier można określać wyłącznie małżonków realizujących karierę przynajmniej w wymiarze całego etatu (Waite, 2001), zaś Gilbert (2014) wskazuje, że kariera powinna być realizowana w sposób nieprzerwany.

Janicka (2014) także pisze o konieczności precyzyjnego odróżniania związków dwuzarobkowych od związków podwójnej kariery. Wskazuje przy tym, że cechami wspólnymi obu rodzajów związków jest realizowanie ról zawodowych przez oboje małżonków, którzy przypisują pracy zawodowej podobne znaczenie oraz przeznaczają na jej wykonanie podobną ilość czasu, przez co mogą ograniczać bądź też rezygnować z wypełniania obowiązków rodzinnych. Natomiast zasadnicza różnica polega na tym, że w związkach podwójnej kariery, w przeciwieństwie do związków dwuzarobkowych, małżonkowie koncentrują się przede wszystkim na doskonaleniu kompetencji zawodowych oraz możliwości uzyskania awansu.

Podobne kryteria różnicowania rodzin dwuzarobkowych od rodzin dwu karier wykorzystuje Raley (2015), która wskazuje, że w rodzinach dwuzarobkowych małżonkowie podejmują zatrudnienie, jednak możliwość awansowania nie jest dla nich priorytetowa, zaś w rodzinach dwu karier małżonkowie ukierunkowani są na realizację kariery w wymiarze pełnego etatu, przy jednoczesnym pełnieniu roli rodzicielskiej.

Duxbury i in. (2007) proponują typologię par opartą na statusie pracy wykonywanej przez partnerów:

- *the dual-career couple* – oboje partnerzy mają wysoki poziom edukacji formalnej, zajmują stanowiska kierownicze oraz uzyskują wysoki dochód, zaś ich rodzina posiada wysoki status socjoekonomiczny;
- *the earner-career couple* – oboje partnerzy mają niższy poziom wykształcenia formalnego, podejmują zatrudnienie, niemniej ich sytuacja zawodowa jest niepewna;
- *the status-reversal couple* – kobieta zajmuje stanowisko kierownicze bądź jest skoncentrowana na karierze, zaś mężczyzna wykonuje pracę zawodową. W rodzinach tych przeważają egalitarne postawy względem ról płciowych;

- *the new-traditional couple* – mężczyzna zajmuje stanowisko kierownicze bądź jest zorientowany na karierę, zaś kobieta wykonuje pracę zawodową, z której może zrezygnować, jeśli doświadcza przeciążenia w wyniku pełnienia wielu ról. W rodzinach tych częściej występuje tradycyjny podział ról ze względu na posiadaną płęć biologiczną.

W zależności od realizowanego modelu małżonkowie mogą mierzyć się z różnymi wyzwaniem. W przypadku związków dwu karier małżonkowie mogą częściej doświadczać konfliktu między obszarami życia zawodowego i pozazawodowego ze względu na konieczność podejmowania negocjacji dotyczących na przykład wypełniania obowiązków domowych i opiekuńczych. Wskazuje się, że w związkach tego typu małżonkowie stosują strategie ograniczania pracy bądź nawet rezygnowania z niej w trosce o dobro rodziny.

Z kolei związki dwuzarobkowe częściej tworzone są przez osoby bezdzietne, posiadające wyższe wykształcenie, które ujawniają przywiązanie do tradycyjnego podziału ról ze względu na płęć, przez co kobiety mogą odczuwać w nich silniej konflikt między życiem zawodowym i pozazawodowym. Jednak konflikt ten najsilniej odczuwany jest przez kobiety, które realizują model *the new traditional couple*. Ponadto zauważa się, że mogą one opóźnić podjęcie roli macierzyńskiej bądź zrezygnować z niej (Becker i Moen, 1999; Duxbury i in., 2007; Van Gils i Kraaykamp, 2008). Niemniej Duxbury i in. (2007) krytycznie podchodzą do tworzenia typologii, ponieważ nie sposób uwzględnić w nich wszystkich kryteriów, które pozwalałaby na precyzyjne różnicowanie małżeństw, stąd też zalecają uwzględniać dynamikę pracy, rodziny i płci.

Ponadto Janicka (2014) wskazuje, że małżeństwa dwu karier można podzielić w sposób następujący:

- *małżeństwa wczesnej kariery* – tworzone przez osoby, które jeszcze przed legalizacją związku były ukierunkowane na realizację kariery, przez co praca jest immamentnym elementem ich więzi;
- *małżeństwa późnej kariery* – kiedy małżeństwo dwuzarobkowe przekształca się w związek podwójnej kariery za sprawą awansu jednego z małżonków bądź zmiany zatrudnienia;
- *mieszany typ małżeństwa dwóch karier* – tworzone przez osobę zorientowaną na karierę oraz osobę pracy, która w celu upodobnienia się do małżonka podejmuje decyzję o zmianie zatrudnienia, przez co zaczyna być zorientowana na karierę.

W niniejszej pracy podstawowym pojęciem wykorzystywanym do określenia małżeństw, w których oboje małżonkowie wykonują płatną pracę, jest *dual-earner family*, jednak będą się do niej odnosić również inne pojęcia, takie jak *dual-career family* i *dual-worker family*.

3.1.1. Geneza modelu małżeństwa dwuzarobkowego

Powstanie modelu małżeństwa dwuzarobkowego w dużej mierze stanowiło wynik rozwoju form gospodarstw domowych na Zachodzie (Elder, 1981). W świecie preindustrialnym wszyscy członkowie rodziny pozostawali zaangażowani w zadania gospodarcze rodziny, natomiast wraz z powstaniem zarobkowej ekonomii rodzinnej doszło do rozdzielenia sfery prywatnej od publicznej, bowiem pracę zaczęto podejmować poza rodziną (Wałęcka-Matyja, 2014).

W wieku XIX aktywność zawodową podejmowali głównie mężczyźni, zaś kobiety zajmowały się organizacją domu i wychowaniem potomstwa, czego konsekwencją było umacnianie podziału sfer funkcjonowania kobiet i mężczyzn (Coltrane, 1996; Hausen, 2000, za: Pfau-Effinger, 2004; Padavic i Reskin, 2002). Dopuszczalne jednak były odstępstwa od tej zasady, bowiem kobiety pochodzące z rodzin robotniczych podejmowały zatrudnienie przed zamążpójściem bądź też gdy samodzielnie wychowywały dzieci (Hudson i Lee, 1990; Szlendak, 2015; Żadkowska, 2013). Potwierdzenie takiego stanu rzeczy można odnaleźć w danych wskazywanych przez Giddensa (1998), z których wynika, że przed I wojną światową w Wielkiej Brytanii aktywność zawodową podejmowało 10% mężatek oraz 70% kobiet stanu wolnego.

Konsumpcyjna ekonomia rodzinna rozwinięta na początku XX wieku dała asumpt do podejmowania zatrudnienia przez kobiety, tym samym podczas I wojny światowej kobiety zaczęły wykonywać pracę zarobkową, a rodzina pozbyła się charakteru jednostki produkcyjnej (Szlendak, 2015). Wskazuje się, że w krajach OECD znacząco wzrósł udział kobiet w rynku pracy w latach 60. oraz 70. XX wieku, niemniej nadal propagowano model *male breadwinner* (Von Gleichen i Seeleib-Kaiser, 2018). Podobne tendencje dostrzegano w państwach socjalistycznych, przy czym w latach 60. zaobserwowano przechodzenie od modelu *male breadwinner* w kierunku modelu *dual-earner*, który wkrótce zaczął dominować (Blossfeld i Drobnic, 2001).

Szlendak (2015) określa wiek XX mianem ery małżeństwa, ponieważ w okresie tym zdecydowana większość osób decydowała się na formalizację związku.

Model małżeństwa dwuzarobkowego szczególnie zyskał na popularności w latach 70., gdy zaobserwowano duży wzrost zatrudnienia wśród kobiet: w porównaniu z 1950 rokiem, kiedy to zatrudnionych było 18 milionów kobiet, w 1978 roku odnotowano wzrost ich zatrudnienia do nieco ponad 42 milionów, przy czym obejmowały one posady o najniższym statusie (National Commission on Working Women, Note 1, za: Riger i Galligan, 1980). W roku 1979 około 60% małżeństw stanowiło związki, w których oboje małżonków podejmowało zatrudnienie (Johnson, 1980), co przyczyniło się do ukonstytuowania nowoczesnego modelu, zgodnie z którym wskazywano na integrację ról rodzinnych i zawodowych zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn (Pleck, 1977).

Od lat 80. obserwowano w Wielkiej Brytanii wzrost udziału kobiet w rynku pracy z 38% do 43,7%, we Francji z 37,8% do 45%, w Holandii z 24% do 40,5%, natomiast średnia Unii Europejskiej wzrosła o niemal 10% (Dijkstra i Plantega, 2003). Dane przedstawione przez Eurofound (2020) pokazują, że w roku 2019 odnotowano najwyższy w Unii Europejskiej odsetek pracujących kobiet – 67,2%. W porównaniu z 2002 rokiem zaobserwowano więc przyrost o 10,3%. W wyniku pandemii COVID-19 spadło zatrudnienie mężczyzn o 2,6%, zaś kobiet – o 2,8%. Niemniej to właśnie kobiety zyskały na ożywieniu gospodarczym po ustaniu pandemii, w wyniku czego do połowy 2022 roku zatrudnienie zyskało 1,9 miliona kobiet i 0,75 miliona mężczyzn w porównaniu z okresem sprzed pandemii. Aktualnie w Unii Europejskiej pracuje 63% kobiet (Eurofound, 2024). Wskazuje się, że wzrost liczby małżeństw dwuzarobkowych stanowi jeden z najsilniejszych trendów społecznych, który w sposób znaczący oddziałuje na relacje, politykę społeczną oraz organizację rynku pracy (Smith, 2005; Van Gils i Kraaykamp, 2008).

Współcześnie model małżeństwa dwuzarobkowego, zgodnie z którym oboje małżonkowie podejmują zatrudnienie w wymiarze pełnego etatu, jest realizowany przez większość rodzin (Jacobs i Gerson, 2004; Renzetti i Curran, 2008). Jest on również obowiązujący w Unii Europejskiej – 56% (por. Eurofound, 2010, 2017a). Zaś na podstawie danych OECD (2022) można wskazać, że jego popularność wciąż wzrasta, aktualnie średnia Unii Europejskiej wynosi 68,1%. Model małżeństwa dwuzarobkowego jest najbardziej rozpowszechniony na Węgrzech (73%) oraz w Czechach, Estonii i Litwie (71%), najmniej – w Turcji (25%), zaś w Polsce realizowany jest przez 55% małżeństw (Eurofound, 2017a).

Przemiany związane z podejmowaniem zatrudnienia przez kobiety przyczyniły się do zmian w zakresie postrzegania ról kobiecych (Gilbert, 1993; Liberska

i Matuszewska, 2014; Miluska, 2014). Powstawanie nowych zawodów wiązało się z istnieniem zapotrzebowania na kobiece zdolności, co zainicjowało proces zmian społecznych, następstwem czego była redefinicja ról pełnionych przez kobiety i mężczyzn (Strykowska, 1999). Zmiany te obejmują również stereotypy, dzięki czemu jednostki zyskały możliwość kreowania własnej tożsamości, a nie jak dotychczas realizowania ról w sposób schematyczny (Miluska, 1996). Wskazuje na to zmiana stosunku Polaków do wypełniania obowiązków na rzecz rodziny przez kobiety, bowiem w 2014 roku większość Polaków (64%) zgadzało się z twierdzeniem, że kobiety mają prawo realizować karierę zawodową, nawet jeśli w konsekwencji będą zaniebyszać obowiązki rodzinne i domowe (podczas gdy w roku 1994 takich deklaracji udzieliło 50% badanych) (TNS Polska, 2014).

Ponadto realizowanie kariery zawodowej przez kobiety przyczyniło się do zmian w zakresie pojmowania męskości, na co wskazują rezultaty badań potwierdzających przejście od męskości hegemonicznej do męskości opiekuńczej (Gärtner i in., 2005). Względem mężczyzn oczekuje się: zachowań wiążących, które świadczą o ich trosce i wysokim waloryzowaniu relacji oraz partycypowania w codziennych obowiązkach (Elliott, 2016; Maurer i Pleck, 2006). Wskazywano, że mężczyźni mogą doświadczać trudności, próbując sprostać tym oczekiwaniom ze względu na obowiązujące wzorce socjalizacyjne respektujące męskosc hegemoniczną (Cunha i in., 2018), np. mężczyźni decydujący się na wypełnianie obowiązków domowych mogą nie tylko doświadczać symptomów depresji (Keith i Shafer, 1980), ale także narażać się na dezaprobatę, ponieważ w ten sposób naruszają przepisy dotyczące realizowania tradycyjnej męskiej roli płciowej (O’Neil, 1981; Pleck, 1981; Żadkowska, 2016). Niemniej doniesienia badawcze potwierdzają, że konsekwencje urzeczywistniania męskości opiekuńczej przez mężczyzn jest korzystne zarówno dla tworzonych przez nich relacji, jak również dla ich dobrostanu fizycznego oraz psychicznego (Elliott, 2016; Lee i Lee, 2018).

Kontestacja standardów doskonałości wyznaczanych kobietom i mężczyznom dała asumpt do wprowadzania zmian w zakresie pewnych elementów w scenariuszach kreowanych dla danej płci (Bem, 2000), tym samym relacje społeczne między kobietami i mężczyznami ulegają zmianom (Sullivan, 2006), zaś ich całokształt określany jest mianem „nowego kontraktu płci”. Wskazuje się jednak, że w celu zrealizowania tego kontraktu kobiety powinny nabyć umiejętności w sferze publicznej, zaś mężczyźni – w domowej (Fuszara, 2002b). Walecka-Matyja (2014) wyjaśnia, że w dużej mierze jest to możliwe ze względu na mniejsze powiązanie rodziny współczesnej ze środowiskiem lokalnym, które

sprzyjało kształtowaniu zachowań małżonków zgodnie z tradycyjnymi przekonaniemami na temat ról płciowych. Przesłanki sygnalizowanych zmian można odnaleźć w badaniach przeprowadzonych przez Banchevsky i Park (2016), które pokazały, że w percepcji społecznej role rodzicielskie pełnione przez kobiety i mężczyźn upodabniają się do siebie i trend ten będzie postępować w przyszłości. Należy jednak podkreślić, że zmiany te w wyższym stopniu obejmują rolę ojcowską aniżeli rolę macierzyńską.

Niemniej redefinicji ról kobiet i mężczyźn, która dokonała się w drugiej połowie XX wieku, przypisywano odpowiedzialność za tzw. kryzys rodziny, który przejawiał się w mniejszej chęci do zawierania związków małżeńskich, mniejszej dietności oraz większej niestabilności małżeństw (Szlendak, 2015). Pessin (2018) przeprowadziła badania wśród kobiet, w których podjęła się weryfikacji związku między rolami łączonymi z płcią a dynamiką związków małżeńskich w latach 1968–2012. W świetle jej ustaleń czynnikiem mającym wpływ na kształt tych relacji było posiadanie wyższego wykształcenia, ponieważ waloryzowanie wartości egalitarnych sprzyjało rzadszemu zawieraniu związków małżeńskich, jednak wyłącznie wśród kobiet nieposiadających wyższego wykształcenia. Zaś w przypadku kobiet z wyższym wykształceniem wykazano istnienie pozytywnego związku egalitarnych poglądów z chęcią zawarcia małżeństwa. Cherlin (2020) również wskazuje na istnienie związku wykształcenia z deinstytucjonalizacją małżeństwa, przy czym osoby posiadające wykształcenie wyższe nadal wysoko cenią sobie możliwość tworzenia związków małżeńskich. Analizy dotyczące związku ról związanych z płcią z rozwodem ujawniły, że większej niestabilności małżeństwa sprzyjała sytuacja, w której obserwowano przejście od tradycyjnych poglądów na rzecz egalitarnych, zaś kiedy egalitarne poglądy przeważały, obserwowano spadek rozwodów (Pessin, 2018).

Zawarcie związku małżeńskiego jest niezwykle ważne dla młodych dorosłych, o czym świadczą ich deklaracje dotyczące planowanej przyszłości (Płopa, 2011). Ponadto zarówno osoby wolne, jak i będące w związkach małżeńskich mają raczej przychylny stosunek do małżeństwa i nie zgadzają się z poglądem, że małżeństwo w XXI wieku stanowi przeżytek (Płopa, 2010). Omawiane prawidłowości potwierdza w swoich badaniach Titkow (2007), w których, dokonując porównań wyników poczynawszy od 1979 roku, stwierdza, że niezmiennie najważniejszą wartością dla Polaków jest udane życie małżeńskie i osobiste.

Titkow (2013) przypuszcza, że w wyniku zmian systemowych obserwujemy androginizację struktur, na podstawie których mężczyźni i kobiety dokonują

autocharakterystyki w zakresie posiadanej płci psychologicznej. Dostrzeża również, co znajduje odzwierciedlenie w tytule jej publikacji, że płeć kulturowa może stanowić „potencjalny kapitał niwelowania nierówności płci” (Titkow, 2013, s. 31). Androgynia psychiczna wskazywana jest jako czynnik mający wpływ na efektywniejsze radzenie sobie z wielością ról zawodowych i domowych, ponieważ w badaniach osoby te uzyskiwały najwyższy wynik w zakresie pozytywnego promieniowania praca–rodzina oraz rodzina–praca, jak również w osiąganiu równowagi na linii praca–rodzina oraz rodzina–praca (Lipińska-Grobelny, 2014c), przy czym wydaje się, że ma ona większe znaczenie dla kobiet (Lipińska-Grobelny, 2016a). Można zatem przypuszczać, że realizacja modelu małżeństwa dwuzarobkowego związanego z koniecznością radzenia sobie z konsekwencjami kumulacji ról społecznych będzie preferowana zwłaszcza przez osoby androgyniczne (Miluska, 1996).

3.1.2. Konsekwencje realizowania wielu ról

Współcześnie zauważa się, że w efekcie zaistniałych przemian w wymiarze gospodarczym, społecznym i kulturowym powszechne jest pełnienie wielu ról społecznych zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn (Gordon i Whelan-Berry, 2005; Grzywacz i in., 2002; Liberska i Matuszewska, 2014; Perry-Jenkins i in., 2000). Podejmowanie ról społecznych związanych z rozwojem życia rodzinnego, zawodowego i społecznego stanowią zadania rozwojowe przypadające na okres dorosłości, zaś ich realizacja warunkuje prawidłowy rozwój jednostki oraz umożliwia jej osiągnięcie dojrzałości psychicznej (Brzezińska i in., 2015).

Konsekwencje realizowania wielu ról mogą być pozytywne bądź też negatywne, niemniej Lipińska-Grobelny (2014c) wyjaśnia, że następstwa te będą podlegać waloryzacji ze względu na przyjęty kontekst interpretacyjny. Tym samym zgodnie z tradycyjną ideologią ról płciowych realizowanie wielu ról będzie wiązać się z doświadczaniem konfliktu, zaś zgodnie z ideologią rozszerzoną – wykazywać związek z pozytywnymi doświadczeniami. Natomiast w ujęciu systemowym istnieje możliwość rozpatrywania negatywnych i pozytywnych doświadczeń wynikających z kumulacji ról, jak również osiągania równowagi między pełnionymi rolami.

Konsekwencją pełnienia wielu ról może być doświadczanie trudności w pogodzeniu ich wymagań, co negatywnie oddziałuje zarówno na dobrostan fizyczny, z uwagi na ryzyko zapadania na bezsenność oraz choroby przewlekłe,

jak i dobrostan psychiczny, ze względu na doświadczany stres oraz wypalenie zawodowe (Nordenmark, 2004; Plopa, 2011). Realizowanie modelu małżeństwa dwuzarobkowego, zwłaszcza w mediach przedstawiane jest w sposób negatywny (Barnett, 2005). Model małżeństwa dwuzarobkowego wiązano ze zmniejszeniem czasu spędzanego z małżonkiem (Bianchi, 2009), niemniej istnieją badania pokazujące, że małżeństwa dwuzarobkowe spędzają razem podobną ilość czasu w dni powszednie, jak małżeństwa realizujące tradycyjny model małżeństwa (Flood i Genadek, 2016). Ponadto na podstawie deklaracji osób realizujących model małżeństwa dwuzarobkowego można przypuszczać, że odczuwany przez nich stres mógłby ulec intensyfikacji, gdyby zdecydowali się oni na realizowanie tradycyjnego modelu małżeństwa (Herr i Cramer, 2005).

Przypuszczano, że podejmowanie aktywności zawodowej przez kobiety będzie w sposób negatywny oddziaływać na dobrostan kobiet i dzieci (por. Constantinou i in., 2021; Rotkirch i Jankhunen, 2010). Z badań przeprowadzonych przez King i in. (2020) na temat związku zatrudnienia z dobrostanem kobiet, mężczyzn i dzieci wynika jednak, że realizacja modelu *male breadwinner* wiąże się z niższym dobrostanem mężczyzn w porównaniu z mężczyznami realizującymi *one-and-a-half male breadwinner*, zaś nie zaobserwowano żadnych negatywnych następstw dla kobiet i dzieci. Mężczyźni realizujący model *male breadwinner* nie mają możliwości uczestniczenia w życiu rodzinnym w taki sposób, jakby tego pragnęli, w wyższym stopniu są też narażeni na doświadczanie zmęczenia (Kanji i Samuel, 2017).

Zauważa się również, że w małżeństwach tradycyjnych kobiety doświadczają negatywnych następstw rezygnacji z aktywności zawodowej w postaci obniżenia dobrostanu psychicznego (Rogers i DeBoer, 2001), w dodatku związki te częściej narażone są na separację, jeśli mężczyzna utraci zatrudnienie (Gonalons-Pons i Gangl, 2021). Ponadto wskazuje się, że wykształcone kobiety, które pracują zawodowo i wychowują dzieci, są zdrowsze od wykształconych kobiet, które wychowują dzieci, jednak nie realizują przy tym roli zawodowej (Cooney, 2020).

W literaturze przedmiotu rozpatrywane są również pozytywne efekty kumulacji ról (Brzezińska i in., 2015; Greenhaus i Powell, 2006; Voydanoff, 2002) w postaci: otrzymywania wsparcia, doświadczania emocji o walencji dodatniej, kreowania trwałych relacji interpersonalnych, poczucia sensu życia (Ahrens i Ryff, 2006; Barnett i Hyde, 2001; Oleś, 2015), większego poczucia własnej wartości, wyższego standardu życia rodziny ze względu na uzyskiwanie wyższych dochodów (Wilcox-Matthew i Minor, 1989), a także satysfakcji małżeńskiej

(Herr i Cramer, 2005; Janicka, 2014). Wskazuje się, że korzyści odnoszone w wyniku pełnienia wielu ról niejednokrotnie przewyższają ponoszone koszty (Pleck, 1995; Sieber, 1974; Wayne i in., 2004), jednak opierając się na dotychczasowych wynikach badań, trudno wysunąć jednoznaczną konkluzję, czy efekty kumulacji ról są pozytywne czy też negatywne (Grzywacz i Marks, 2000; Lipińska-Grobelny, 2014b; Nordenmark, 2004).

3.1.3. Organizacja czasu pracy a życie pozazawodowe

Wykonywanie pracy zmianowej, w porze nocnej oraz w weekendy staje się coraz powszechniejsze, również w Polsce (Eurofound, 2012a, 2017a, 2024), co jest wynikiem wykształcenia *społeczeństw non-stop* czy też określanych mianem *24-godzinnych* (Costa, 2001; Presser, 1999, 2003). W zaproponowanym przez siebie modelu Presser (2003) wyjaśnia, że w wyniku przemian ekonomicznych, demograficznych oraz technologicznych doszło do wzrostu zapotrzebowania na pracę w niestandardowych godzinach pracy. Następstwem jest obserwowanie negatywnych zmian w zakresie dobrostanu fizycznego i psychicznego jednostki, a także zmian w życiu rodzinnym. Jednak autorka tłumaczy, że zmiany dla funkcjonowania rodziny mogą być zarówno pozytywne, jak i negatywne.

Funkcjonowanie w kulturze pośpiechu skutkuje desynchronizacją czasu pracy, czasu wolnego oraz życia społecznego (Eriksen, 2003). Ponadto korzystanie z nowoczesnych technologii, zamiast oszczędzać czas, przyczyniło się do zacierania granic między życiem zawodowym a czasem wolnym (Arlinghaus i Nachreiner, 2014; Carlson i in., 2018; Duxbury i in., 2007). Z uwagi na to czas stanowi dobro deficytowe, zaś jednostka doświadcza trudności w osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (Clutterbuck, 2005; Eurofound, 2022a; Lipińska-Grobelny, 2014a).

Zgodnie z Dyrektywą Unii Europejskiej z 2003 roku mianem czasu pracy określa się „każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową” (art. 2 ust. 1), zaś za okres odpoczynku uznaje się „każdy okres, który nie jest czasem pracy” (art. 2 ust. 2). Sztumski (2014) wskazuje jednak, że czas wolny stopniowo zanika i staje się bytem iluzorycznym, ponieważ wybory dokonywane przez jednostkę co do sposobu jego wydatkowania zwykle są podyktowane obowiązkiem lub przymusem. W celu osiągnięcia satysfakcji jednostka powinna znaleźć czas nie tylko

na wypełnianie zobowiązań zawodowych, ale także na kontakty społeczne oraz dla siebie (Clutterbuck, 2005).

W biegu życia jednostka podejmuje wiele aktywności, które wypełniają jej czas. Według badań prowadzonych przez GUS (2024) około 50% doby przeznaczane jest na realizację potrzeb fizjologicznych, 29,9% na wykonywanie obowiązków (m.in. rodzinnych i zawodowych), zaś 18,1% czasu przeznaczają na odpoczynek, a pozostałe 4,6% – na przemieszczanie się. Podobny rozkład wyników obserwowano w 2015 roku (GUS, 2015b). W ramach czynników mających wpływ na ilość czasu wolnego wymienia się: wiek – osoby między 18. a 44. rokiem życia najsilniej doświadczają deficytu czasu wolnego, co może być warunkowane podejmowaniem wielu ról (CBOS, 2010b); płeć – kobiety mają mniej czasu wolnego od mężczyzn (Anxo i in., 2011; Dush i in., 2018; Kwiatkowska i Nowakowska, 2006; Nomaguchi i in., 2005; Titkow i in., 2004); oraz status zawodowy – osoby wykonujące pracę zawodową mają mniej czasu wolnego od osób niepodjęających zatrudnienia (Bianchi, 2009). Ponadto około 25% Polaków wskazujących na doświadczanie deficytu czasu wolnego wyjaśniło, że najczęściej brakuje im czasu przeznaczanego na odpoczynek, dla siebie oraz na spędzanie go z rodziną (CBOS, 2010b).

W badaniach Tomaszewskiej-Lipiec (2018) osoby badane wskazywały, że największą aktywność życiową przeznaczają na pracę zawodową (74,3%), zaś na kolejnych miejscach znajdowała się aktywność związana z życiem rodzinnym, towarzyskim, czasem wolnym czy też snem. W konsekwencji tego wypełnianie zobowiązań zawodowych staje się ważniejsze od zobowiązań rodzinnych, przez co jednostki są skłonne do poświęcania mniejszej ilości czasu dla rodziny, aby sprostać wymaganiom zawodowym, niż na odwrót (Halbesleben i in., 2009). Wskazuje się również na istnienie negatywnego związku między czasem poświęcanym na pracę zawodową a czasem przeznaczonym dla rodziny (Lachowska, 2012), zaś poświęcanie dużej ilości czasu na wykonywanie obowiązków zawodowych, jak również wykonywanie pracy zmianowej oraz w weekendy, w sposób negatywny wiąże się z równowagą między pracą zawodową a życiem osobistym (por. Eurofound, 2017a).

W literaturze przedmiotu opisywane jest zjawisko *imadła czasowego*, zgodnie z którym poświęcanie coraz większej ilości czasu na wykonywanie pracy zawodowej skutkuje pojawieniem się zaburzeń w całym systemie rodzinnym, zaś konsekwencje te są różne w zależności od posiadanej płci biologicznej (Gerson i Jacobs, 2004). Wskazuje się bowiem, że kobiety poświęcają więcej czasu

na wypełnianie obowiązków domowych oraz opiekuńczych, zaś mężczyźni – na pracę zawodową (Lachowska, 2008).

Ponadto Arendell (2000) podsumowując badania prowadzone w latach 90., podkreśla, że wykonywanie pracy zawodowej przez kobiety przyczynia się do wielu pozytywnych skutków, ale powoduje również przyrost stresu, w wyniku czego kobiety doświadczają trudności w utrzymywaniu równowagi między sferą zawodową i prywatną. W konsekwencji zapadają na bezsenność, doświadczają przeciążenia rolami, jak również rezygnują z rozrywek (por. Bianchi, 2009). Konieczność wykonywania obowiązków domowych oraz sprawowania opieki nad dziećmi może skutkować tym, że pracownicy będą ograniczać ilość snu na rzecz prawidłowego funkcjonowania społecznego (Bianchi i in., 2000; Monk i Folkard, 1985).

Podejmowanie zatrudnienia w określonych godzinach pracy czy też długość zmian pozostają w związku z jakością pracy, zaś miejsce i czas pracy w sposób bezpośredni wiążą się z utrzymywaniem balansu między życiem prywatnym i zawodowym (Eurofound, 2012a, 2024). Realizowanie obowiązków zawodowych w stałych czy też standardowych godzinach sprzyja łączeniu, w zadowalający sposób, pracy zawodowej z życiem prywatnym, na co wskazuje 84% pracowników (Eurofound, 2012a).

Należy jednak wyjaśnić, że pomimo powszechnego korzystania z określeń tradycyjnych bądź standardowych godzin pracy pojęcia te nie funkcjonują w dokumentach regulujących kontekst pracy zawodowej (Zużewicz i Konarska, 2005). Mianem standardowego czasu pracy określa się według ISO *Institut zur Erforschung sozialer Chancen* w Kolonii zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy, to jest 35–40 godzin tygodniowo, realizowanych przez 5 dni w tygodniu od poniedziałku do piątku przy stałym rozkładzie czasu pracy (Bauer i in., 1996; Lipińska-Grobelny, 2013). Definicja ta jest zgodna z propozycjami innych badaczy (Costa i Di Milia, 2010; Grzywacz, 2016).

Wszelkie systemy organizacji czasu pracy różniące się od standardowych godzin pracy określa się mianem niestandardowych, atypowych lub niespołecznych (Grzywacz, 2016). Praca w niespołecznych godzinach pracy dotyczy 32% osób w Unii Europejskiej i jest rozpatrywana jako najczęściej występujący stresor w miejscu pracy (Eurofound, 2024). Zgodnie z Dyrektywą Unii Europejskiej z 2003 roku za pracę zmianową przyjmuje się:

każdą formę organizacji pracy w systemie zmianowym, zgodnie z którą pracownicy zmieniają się na tych samych stanowiskach pracy według

określonego harmonogramu, łącznie z systemem następowania po sobie, który może mieć charakter nieprzerwany lub przerywany oraz pociąga za sobą konieczność wykonywania pracy przez pracownika o różnych porach w ciągu określonych dni lub tygodni (art. 2 ust. 6).

Praca zmianowa może obejmować pracę nocą oraz odbywać się w dni zwyczajowo wolne od pracy, czyli w sobotę i niedzielę. Poświęcanie dużej ilości czasu na wykonywanie obowiązków zawodowych, jak również praca na zmianie nocnej oraz w weekendy, w sposób negatywny wiąże się z równowagą między pracą zawodową a życiem osobistym (Eurofound, 2017a). Odzwierciedlenie tego stanu rzeczy można znaleźć w wynikach badań przeprowadzonych przez Eurofound (2017b), zgodnie z którymi ponad połowa Polaków deklaruje, że kilka razy w miesiącu doświadcza trudności z wypełnianiem obowiązków domowych z powodu zmęczenia pracą zawodową.

Niekorzystne następstwa wykonywania pracy zmianowej mogą ponadto być uzależnione od długości zmian, kierunku ich zmian, szybkości zmian oraz tego, jaki dzień tygodnia jest wolny od pracy (Costa, 2016; Karlson i in., 2009; Totterdell, 2005). Podejmowanie zatrudnienia w systemie zmianowym, a zwłaszcza w dni zwyczajowo wolne od pracy, które przeznaczone są na kontakty społeczne oraz wypoczynek, jest szczególnie niekorzystne dla utrzymania równowagi między życiem zawodowym oraz pozazawodowym oraz przyczynia się do doświadczania problemów zdrowotnych (Arlinghaus i Nachreiner, 2016; Bittman, 2005; Costa i Silva, 2022; Greubel i in., 2016; Lowden i in., 2010; Staines i Pleck, 1984; Wirtz i in., 2011). Dzieje się tak, ponieważ bez względu na zachodzące przemiany społeczno-obyczajowe popołudnia oraz weekendy stanowią najbardziej wartościowy czas przeznaczany na spotkania z bliskimi, przez co konieczność wykonywania pracy w tym czasie może prowadzić do desynchronizacji społecznej (Almeida, 2004; Arlinghaus i in., 2019; Bittman, 2005; Costa i Silva, 2022; Hornberger i Knauth, 1993).

Mott i in. (1965) w przeprowadzonych badaniach wskazują na występowanie dwustopniowego efektu pracy zmianowej. Początkowo dochodzi do doświadczania trudności w wypełnianiu ról rodzinnych, zaś następnie do obniżenia satysfakcji z małżeństwa oraz ograniczenia możliwości osiągnięcia równowagi między obszarami życia rodzinnego i zawodowego. Rezultaty badawcze potwierdzają, że wykonywanie pracy zmianowej, zwłaszcza nocą, wpływa niekorzystnie na jakość oraz stabilność małżeństwa (Arlinghaus i in., 2019; Davis i in., 2008;

Maume i Sebastian, 2012; Muurlink i in., 2014; Presser, 1999, 2000, 2003; Täht i Mills, 2016), sprzyja osiągnięciu niższej satysfakcji rodzinnej (Grosswald, 2004), jak również oddziałuje w sposób negatywny na dzieci (Costa i Silva, 2022; Li i in., 2014b; Strazdins i in., 2006). W rodzinach, w których rodzice wykonują pracę zmianową, zauważa się, że adolescenti częściej doświadczają nastroju depresyjnego (Radošević-Vidaček i in., 2016) oraz przejawiają większą skłonność do podejmowania zachowań ryzykownych, takich jak: palenie papierosów, zażywanie narkotyków czy spożywanie alkoholu (Han i in., 2010).

3.1.4. Chronotyp a życie zawodowe i pozazawodowe

Oddziaływanie organizacji czasu pracy na realizację ról w obszarze życia zawodowego oraz pozazawodowego może pozostawać w związku z różnicami indywidualnymi istniejącymi w zakresie rytmu okołodobowego, określanych mianem chronotypu. Ludzie mają bowiem zróżnicowane preferencje co do czasu przeznaczanego na podejmowanie aktywności oraz sen (Chauhan i in., 2023; Roenneberg, 2012; Wittmann i in., 2006). W literaturze przedmiotu podkreśla się, że chronotyp przyjmuje w populacji rozkład normalny, przez co na jego krańcach sytuują się osoby poranne (określane mianem skowronków) oraz wieczorne (określane mianem sów), zaś większość osób znajduje się pośrodku tej skali (Adan i in., 2012; Adan i Natale, 2002; Fischer i in., 2017; Horne i Östberg, 1976; Randler, 2019; Roenneberg i in., 2007).

Chronotyp jest warunkowany genetycznie (Roenneberg, 2012; Vink i in., 2001), jak również wykazuje zróżnicowanie w zależności od wieku oraz płci biologicznej. W badaniach wykazano, że w dzieciństwie obserwuje się przewagę typów porannych, zaś począwszy od okresu adolescencji zauważa się przejście w stronę wieczorności, której maksimum występuje około 20. roku życia, z kolei następnie obserwuje się stopniowy przyrost chronotypów porannych (Choo i in., 2023; Fischer i in., 2017; Park i in., 2002; Randler i in., 2017; Roenneberg i in., 2003, 2004).

Chronotyp wykazuje również związek z posiadaną płcią biologiczną, jednak wyniki badań nie są jednoznaczne. Wprawdzie zauważa się, że u kobiet występuje większa skłonność do poranności (Adan i Sánchez-Turet, 2001; Dimitrov i in., 2020; Randler, 2007; Roenneberg i in., 2004), zaś u mężczyzn – do wieczorności (Adan i Natale, 2002; Kim i in., 2020; Randler i in., 2012; Randler i Engelke, 2019). Niemniej niektóre rezultaty badawcze nie potwierdzają tego zróżnicowania (Díaz-Morales i in., 2013; Jankowski, 2015a; Ogińska, 2011).

Odpowiedzialność za desynchronizację czasu biologicznego oraz społecznie przypisuje się industrializacji, ponieważ doprowadziła ona do wykształcenia zapotrzebowania na pracę w niestandardowych godzinach (Roenneberg i in., 2019). W literaturze wskazuje się, że chronotyp pozostaje w relacji dwukierunkowej z zatrudnieniem (Kontrymowicz-Ogińska, 2011), tym samym chronotypy poranne częściej występują wśród osób wykonujących pracę w standardowych godzinach pracy (od 7:00 do 15:00), np. rolników, zaś chronotypy wieczorne przeważają wśród osób realizujących obowiązki zawodowe w godzinach wieczornych oraz wykonujących wolne zawody (Adan, 1992; Ciarkowska, 2003).

Przyjmuje się, że satysfakcji z pracy będzie sprzyjać dopasowanie organizacji czasu pracy do posiadanego chronotypu (Amini i in., 2021; Hittle i in., 2020; Wittmann i in., 2006). Z kolei wykonywanie obowiązków zawodowych w organizacji czasu pracy niezgodnej z chronotypem może przyczynić się do występowania negatywnych następstw dla jednostki w postaci deprivacji snu bądź obniżenia dobrostanu (Hulsegge i in., 2019; Juda i in., 2013; Van de Ven i in., 2016; Vetter i Roenneberg, 2013).

Osoby wieczorne mogą być szczególnie narażone na funkcjonowanie w warunkach desynchronizacji (Mecacci i Rocchetti, 1998; Roenneberg i in., 2019; Wittmann i in., 2006) ze względu na to, że ich zegar biologiczny nie będzie współgrał z zegarem społecznym, co określane jest w literaturze jako *social jetlag* (Moderie i in., 2024; Roenneberg i in., 2019; Taillard i in., 2021; Wittmann i in., 2006). Ich sen w ciągu tygodnia będzie ulegał deprivacji, zaś w weekendy będą one podejmować próby jego skompensowania, co może być utrudnione z uwagi na zobowiązania społeczne (Roenneberg i in., 2003; Roepke i Duffy, 2010), dlatego też osoby wieczorne mogą częściej doświadczać zaburzeń nastroju, zaburzeń lękowych oraz zażywać substancje psychoaktywne celem radzenia sobie z tą trudną sytuacją (Partonen, 2015).

Badania wskazują na istnienie związku wieczorności z wyższym poziomem lęku (Mecacci i Rocchetti, 1998) oraz większą podatnością na depresję (Antypa i in., 2016; Au i Reece, 2017; Hidalgo i in., 2009; Levandovski i in., 2011; Mao i in., 2024). Niemniej niektóre badania pokazują, że związek depresji z chronotypem wieczornym występuje częściej u kobiet (Fabbian i in., 2016; Kim i in., 2020). Warto jednak wyjaśnić, że rezultaty badawcze osiągnięte przez Druiven i in. (2019) pokazują, że nie należy rozpatrywać chronotypu wieczornego jako predyktora zaburzeń depresyjnych i lękowych.

Zauważa się, że wśród palaczy przeważają osoby o chronotypie wieczornym, które jednocześnie są bardziej depresyjne, jak również częściej zgłaszają doświadczenie problemów ze snem (Wittmann i in., 2010). Ponadto w badaniach stwierdza się, że osoby wieczorne, w porównaniu z porannymi, częściej zażywają substancje psychoaktywne (Adan, 1994; Fabbian i in., 2016; Sirtoli i in., 2023). Poszukując wyjaśnienia powyższego związku, należy wskazać, że osoby wieczorne mogą zażywać substancje psychoaktywne, aby poradzić sobie z następstwami funkcjonowania w warunkach desynchronizacji (Ghotbi i in., 2023; Wittmann i in., 2006).

W doborze partnerskim występuje skłonność do preferowania partnerów o podobnym chronotypie (Randler i in., 2014a; Randler i Kretz, 2011), zatem można oczekiwać, że podobieństwo w zakresie posiadanych chronotypów będzie sprzyjać satysfakcji ze związku, jednak wyniki badań nie są jednoznaczne w tym zakresie (Díaz-Morales i in., 2019). Konsekwencje występowania zgodności chronotypów dla związku, mogą podlegać zróżnicowaniu w zależności od tego, czy związek jest tworzony przez partnerów porannych czy też wieczornych, ponieważ zauważa się, że podobieństwo partnerów w zakresie poranności sprzyja satysfakcji ze związku wśród kobiet (Jocz i in., 2018). Ponadto pary poranne, w porównaniu z wieczornymi, mają niższą skłonność do angażowania się w negatywne zachowania komunikacyjne oraz doświadczają snu o wyższej jakości (Tanyi i in., 2020).

Dotychczasowe badania łączyły zróżnicowanie w zakresie chronotypów z większą ilością konfliktów, niższą jakością małżeństwa oraz z rzadszymi kontaktami seksualnymi (Larson i in., 1991). Jednak badania przeprowadzone przez Tanyi i in. (2020) pokazują, że to właśnie zróżnicowanie w zakresie posiadanych chronotypów sprzyja osiągnięciu wyższej satysfakcji życiowej i seksualnej kobiet, a także występowaniu pozytywnych zachowań komunikacyjnych.

3.2. Satysfakcja małżeńska

3.2.1. Satysfakcja małżeńska z perspektywy teoretycznej

W literaturze przedmiotu, poruszającej problematykę małżeństwa, można spotkać się z różnymi terminami odnoszącymi się do satysfakcji małżeńskiej w postaci: *dobranego związku małżeńskiego* (Rostowski, 1987), *zadowolenia bądź satysfakcji z małżeństwa* (np. Bahr i in., 1983; Eysenck i Wakefield, 1981;

Janicka i Niebrzydowski, 1994; Li i Fung, 2011), *jakości związku* (np. Fincham i Bradbury, 1987; Spanier i Lewis, 1980), *szcześcia małżeńskiego* (np. Gottman i in., 1998; Hicks i Platt, 1970; Kamp Dush i in., 2008), *powodzenia małżeństwa* (Braun-Gałkowska, 1979, 1985) czy też *sukcesu małżeńskiego* (Driver i in., 2003; Szczepański, 1973), przez co może być ona różnie rozumiana (Cieślak, 1989; Li i Fung, 2011; Mandal, 2004). Niemniej zauważa się, że jakość związku może być rozpatrywana jako zmienna wielowymiarowa, która obejmuje wszystkie powyższe terminy (Spanier i Lewis, 1980). Warto jednak nadmienić, że zdaniem niektórych badaczy w przeciwieństwie do jakości związku małżeńskiego termin satysfakcja małżeńska podkreśla subiektywny aspekt oceny (Li i Fung, 2011).

Różnice w zakresie definiowania satysfakcji małżeńskiej zauważa się nawet w sytuacji, gdy badacze korzystają z tego samego terminu, np. Bahr wraz ze współpracownikami (1983) rozpatrują satysfakcję z małżeństwa jako subiektywnie dokonywaną ocenę stopnia zaspokojenia potrzeb, pragnień i oczekiwań w małżeństwie, natomiast Winch (1974, za: Holekian i in., 2015) określa tym mianem stopień, w którym obecna sytuacja odnosi się do idealnej, zaś Li i Fung (2011) definiują ją jako subiektywnie dokonywaną ocenę ogólnej jakości małżeństwa.

Uzyskiwane zadowolenie ze związku małżeńskiego może być warunkowane zarówno przez czynniki wewnętrzne, które rozpatrywane są na dwóch wymiarach: *relacyjności* odnoszącej się, np. do istniejącego podziału ról w diadzie, podzielenia realizowanych celów, oraz *dynamiczności* obejmującej, np. sposoby komunikowania się małżonków, ekspresję emocjonalną, a także czynniki zewnętrzne, które są związane m.in. z kulturą (Braun-Gałkowska, 1992).

Z kolei Janicka i Niebrzydowski (1994) wskazują, że za osiągnięte zadowolenie ze związku odpowiada otwartość, empatia oraz satysfakcja seksualna. Ponadto Janicka (2006) podkreśla, że z uwagi na współzależność małżonków, zachowania prezentowane przez żonę/męża mogą być warunkowane zachowaniami męża/żony. Jakość interakcji małżonków wyznaczana jest przez *czynniki relacyjne*, do których zalicza się bliskość psychofizyczną obejmującą m.in. satysfakcję seksualną, więź łączącą małżonków czy też współzależność małżonków, a także *komunikację*, która pozwala budować bliskość małżeńską oraz rozwiązywać konflikty pojawiające się w małżeństwie.

Z kolei w ujęciu Rostowskiego (1987) o dobranym związku decyduje motywacja do zawarcia związku małżeńskiego, więź interpersonalna, miłość małżeńska, intymność, współżycie seksualne, podobieństwo małżonków, jak również

podzielany przez nich stosunek do posiadania i wychowania dzieci. Zarówno podobieństwo małżonków pod względem aspektów społeczno-kulturowych (endogamia) w postaci wykształcenia czy też narodowości, jak i pod względem cech psychicznych (homogamia) w postaci dzielenia postaw, systemu wartości czy też poglądów na role pełnione przez małżonków w diadzie, mają istotne znaczenie dla osiąganego zadowolenia z małżeństwa (Rostowski, 1986, 1987).

Wstępując w związek małżeński, małżonkowie mają już pewne wyobrażenia na temat tego, w jaki sposób oni sami oraz ich małżonka/małżonek powinni się zachowywać w związku (Ryś, 1999), zaś wyobrażenia te pozostają pod wpływem doświadczeń socjalizacyjnych, które odbywają się w ramach określonej kultury (np. Al-Darmaki i in., 2016). Mając to na uwadze, stereotypy związane z płcią mogą stanowić nośnik tych wyobrażeń oraz oddziaływać na osiągnięte zadowolenie z małżeństwa, przy czym zauważa się, że mężczyźni wyżej waloryzują tradycyjne zachowania kobiet, zaś kobiety – niestereotypowe zachowania mężczyzn (Mandal, 2004). Dzielenie przez małżonków postaw oraz oczekiwań wobec pełnionych ról małżeńskich umożliwia im urzeczywistnić ważne dla nich wartości, co jest kluczowe dla szczęścia małżeńskiego (Ryś, 1999), ponieważ oczekiwania mogą pełnić zarówno funkcję normatywną dotyczącą zachowań pożądanых, jak i funkcję antycypacyjną odnoszącą się do zachowań w sytuacjach nowych bądź nietypowych (Rostowski, 1987).

W związku małżeńskim małżonkowie wypracowują podział ról związany z realizacją obowiązków na rzecz domu oraz rodziny, który może oddziaływać na osiąganą satysfakcję z małżeństwa (Rostowska, 2008). Korespondują z tym ustalenia Marksa i in. (2001), z których wynika, że mniej konserwatywny ich podział może odpowiadać za zwiększenie konfliktów małżeńskich, ponieważ małżonkowie są zobligowani do wykonywania obowiązków, które są dla nich niekomfortowe.

Przypuszcza się, że organizacja czasu pracy oddziałuje na osiąganą przez małżeństwa dwuzarobkowe satysfakcję ze związku, ponieważ życie rodzinne pozostaje pod wpływem pracy wykonywanej przez małżonków (Szlendak, 2015). Zasadne jest wysunięcie przypuszczenia, że wykonywanie pracy zmianowej może odpowiadać za ograniczenie wspólnie spędzanego czasu wolnego przez małżonków, co może negatywnie oddziaływać na osiąganą przez nich satysfakcję małżeńską, ponieważ ogranicza okazje do dzielenia wspólnych zainteresowań, angażowania się w pozytywne zachowania komunikacyjne czy też spędzania czasu w satysfakcjonujący sposób (np. Sharaievska i in., 2013).

Mając na uwadze to, że osoby tworzące małżeństwa dwuzarobkowe, w porównaniu z małżeństwami tradycyjnymi, mogą częściej pełnić swoje role w sposób niestereotypowy (Ostrouch-Kamińska, 2011), w dalszych podrozdziałach zostanie omówione, w jaki sposób stereotypy związane z płcią mogą wpływać na pełnienie ról małżeńskich oraz podział obowiązków domowych i opiekuńczych. Przypuszcza się, że mogą one oddziaływać na zachowania prezentowane przez małżonków, a tym samym na osiąganą przez nich bliskość, satysfakcję seksualną, otrzymywane wsparcie oraz jakość związku.

3.2.2. Stereotypy ról płciowych a szczęście małżeńskie

Stereotypy ról płciowych odnoszą się do aktywności, które w ocenie społecznej są odpowiednie dla kobiet i mężczyzn. W roli społecznej zawarte są bowiem społeczno-kulturowe oczekiwania, które powinna spełniać jednostka w określonych sytuacjach społecznych (Eagly i Diekmann, 2005; Eagly i Wood, 1999; Mandal, 2003; Miluska, 1996). Przekonania na temat ról zawarte są w stereotypach, odnoszących się przede wszystkim do ról zawodowych i rodzinnych, na podstawie których jednostki kształtują własną tożsamość (Domański, 1995; Kwiatkowska, 1999; Mandal, 2004; Miluska, 1996). Zgodnie z tym płeć nadal określa funkcjonowanie jednostki w obszarze życia rodzinnego i zawodowego, zaś konsekwencją akceptowania omawianych ról i norm przez społeczeństwo jest utrwalanie stereotypów związanych z płcią (Smyła, 2016).

Stereotypy ról płciowych, konstytuujące role płciowe oraz stanowiące podstawę socjalizacji, swój najpełniejszy wyraz znajdują w małżeństwie (Mandal, 2004). Stan cywilny wskazuje na stopień uwikłania w sferę prywatną płci kulturowej, ponieważ jednostki mogą przejawiać skłonność do określania się w sposób zgodny z oczekiwaniami społecznymi, dzięki czemu mogą uzyskiwać gratyfikacje z tego tytułu (Titkow, 2007). Wyniki na temat związku cech społeczno-demograficznych z płcią kulturową nie są jednoznaczne. Mając to na uwadze, wskazuje się, że płeć androgyniczna częściej występuje wśród osób stanu wolnego, rozwiedzionych oraz będących w związkach nieformalnych (Titkow, 2007; Titkow i in., 2004). Zgodnie z wynikami badań uzyskanymi przez Izdebskiego i in. (2014) w związkach, bez względu na stopień ich formalizacji, przeważają kobiety posiadające płeć kobiecą bądź androgyniczną oraz mężczyźni androgyniczni.

Ponadto obserwuje się, że androgyniczna płeć psychologiczna pozostaje w związku z wiekiem: najczęściej występuje wśród osób młodszych, tj. między

20. a 29. rokiem życia (Izdebski i in., 2014), co może łączyć się z realizacją ról społecznych, ponieważ zauważa się, że płć androgyniczna występuje z większą częstotliwością wśród mężczyzn młodszych, czyli między 25. a 34. rokiem życia, zaś u kobiet między 18. a 24. oraz między 55. a 65. rokiem życia (Titkow i in., 2004). Można zatem wnosić, że podejmowanie roli rodzicielskiej przez kobiety wiąże się z krystalizacją roli płciowej (Gutmann, 1975; Titkow, 2007).

Stopień wykorzystywania stereotypów kobiecości i męskości pozostaje w związku z wykształceniem, tym samym wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia obserwuje się wzrost liczebności osób posiadających płć androgyniczną (Izdebski i in., 2014). Wynik ten łączony jest z krystalizacją roli płciowej wśród mężczyzn z wyższym wykształceniem, zaś u kobiet posiadanie wyższego wykształcenia sprzyja rzadszemu odnoszeniu się do stereotypu kobiecości (Titkow, 2007; Titkow i in., 2004).

Wskazuje się, że w opisach idealnego partnera obecne jest wysokie nasilenie zarówno cech kobiecych, jak i męskich bez względu na posiadaną płć biologiczną (Abramiuk i Konopka, 2020), ponieważ mają one wartość adaptacyjną (Lipińska-Grobelny, 2007). Podobne rezultaty wykazała w swoich badaniach Kuczyńska (2002), bowiem kobiety niezależnie od posiadanej płci psychologicznej preferują mężczyzn androgynicznych, zaś mężczyźni kobiece oraz mężczyźni wyżej cenią kobiety androgyniczne oraz kobiece. W opisach idealnych partnerów zauważa się, że wysoko waloryzowane są cechy androgyniczne oraz typowe dla posiadanej płci biologicznej (Kuczyńska, 2002), przy czym mężczyźni w większym stopniu oczekują od partnerek zachowań kulturowo określanych jako kobiece (Korczyńska, 2004).

W badaniach przeprowadzonych przez Drobińską i in. (2002) najczęściej występowały związki tworzone przez kobiece kobiety oraz androgynicznych mężczyzn oraz androgyniczne kobiety i androgynicznych mężczyzn. Ponadto wskazuje się, że zarówno osoby posiadające nieokreśloną, jak i androgyniczną płć psychologiczną tworzą związki na zasadzie podobieństwa, tym samym osoby nieokreślone tworzą związki z osobami nieokreślonymi, zaś kobiece kobiety częściej tworzą związki z kobiecymi mężczyznami (Titkow, 2007). Natomiast rezultaty badania przeprowadzonego przez Abramiuk i Konopkę (2020) pokazują, że spośród par utworzonych według zasady zgodności obserwuje się wyższy poziom satysfakcji ze związku, przy czym związek ten silniejszy jest wśród mężczyzn.

W nawiązaniu do tradycyjnego modelu małżeństwa wydawałoby się, że posiadanie cech kobiecych przez kobiety oraz męskich przez mężczyzn będzie

sprzyjać szczęściu małżeńskiemu, jednak przeczą temu wyniki badań. Najwyższy poziom zadowolenia ze związku obserwuje się wśród osób androgynicznych (Kuczyńska, 2002) oraz tych, które związane są z osobą androgyniczną (Drobińska i in., 2002). Podobne rezultaty w swoich badaniach wykazała Mandal (2004), bowiem wyższej satysfakcji z małżeństwa sprzyja posiadanie androgynicznej płci psychologicznej przez kobiety oraz kobiecej przez mężczyzn. Wysokie nasilenie cech kobiecych może być szczególnie korzystne dla związku, bowiem sprzyja okazywaniu emocji w związku (Ganong i Coleman, 1985), jak i wiąże się z wyższym zadowoleniem z wykonywania obowiązków domowych (Titkow i in., 2004). Niemniej z badań przeprowadzonych przez Bakierę oraz Wiśniewską (2018) wynika, że bez względu na posiadaną płęć psychologiczną obowiązki domowe częściej wykonują kobiety niż mężczyźni.

3.2.3. Wypełnianie obowiązków domowych

Przekonanie, że wypełnianie obowiązków domowych i opiekuńczych jest domeną kobiet, pełni rolę normy kulturowej, która to została zinternalizowana zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn (Batalova i Cohen, 2002; Elliott, 2016; Shockley i in., 2021; Titkow, 2013; Titkow i in., 2004). Tradycyjne pojmowanie roli kobiecej wiąże się z umiejscawianiem kobiety w sferze prywatnej, co sprzyja przejściu przez nią odpowiedzialności za wypełnianie obowiązków domowych (Kaufmann, 1995, za: Żadkowska, 2013; Titkow i in., 2004), tym samym ich wykonywanie stanowi niejako *nieuświadomiony wymiar płci* (Davidoff, 1998).

Wyniki badania obejmującego studentów pochodzących z Kanady, Norwegii, Indii i Polski pokazują, że w Polsce oraz Indiach kobietom nadal przypisuje się wypełnianie obowiązków domowych, co może świadczyć o wykorzystywaniu stereotypów związanych z płcią, ponieważ prawidłowość ta nie została zaobserwowana w przypadku studentów z Kanady oraz Norwegii (Kosakowska-Berezecka i in., 2018). Mając to na uwadze, obowiązujące stereotypy mogą sprzyjać występowaniu asymetrii w zakresie wypełniania obowiązków domowych (Duch, 2002; Duch-Krzystoszek, 2007; Żadkowska, 2016).

W Polsce dominuje podział obowiązków domowych ze względu na posiadaną płęć biologiczną, również w małżeństwach, w których kobiety realizują role zawodowe (Domański, 1992, 1995; Duch-Krzystoszek, 2007). Niemniej kryteria podziału obowiązków niejednokrotnie nie są uświadamiane przez małżonków, ponieważ próbując wyjaśnić istniejący podział prac domowych, osoby badane

są skłonne odnosić się do indywidualnych predyspozycji, preferencji bądź też awersji (Duch-Krzystoszek, 2007) – pomimo że tak naprawdę podział ten stanowi odzwierciedlenie wzorców kulturowych (Duch, 2002).

Obowiązki domowe podlegają również segregacji ze względu na posiadaną płć biologiczną, dlatego też zauważa się, że mężczyźni są skłonni angażować się w wypełnianie obowiązków domowych, które postrzegane są jako męskie, np. wykonywanie drobnych napraw, zaś ze względu na fakt, że wykonywanie codziennych zakupów w percepcji społecznej jest postrzegane jako obowiązek kobiety, w czynność tę będą częściej angażować się kobiety (CBOS, 2013; Cerrato i Cifre, 2018; Titkow i in., 2004). Zgodnie z tym trudniej jest osiągnąć równość płci w zakresie obowiązków, które w sposób tradycyjny przypisywane są kobietom (Gershuny i Kan, 2012). Z uwagi na wzorce kulturowe mężczyźni mogą unikać angażowania się w te obowiązki (Cinamon i Rich, 2002b; Duch, 2002) ze względów autoprezentacyjnych, bowiem wypełnianie obowiązków postrzegane jest jako *nieniemskie* (Ostrouch-Kamińska, 2011; Titkow i in., 2004; Żadkowska, 2013, 2016).

Wnioskowano, że naturalną konsekwencją podejmowania zatrudnienia przez kobiety będzie wzrost zaangażowania mężczyzn w wykonywanie obowiązków domowych, jednak wzrostu nie zaobserwowano bądź był on niewielki (Gershuny i in., 1994; Kan i in., 2011; Rapoport i Rapoport, 1971a; Titkow i in., 2004; Walker, 1970). Przypuszcza się, że może to wynikać z faktu, że pomimo wprowadzenia w latach 70. pojęcia *nieodpłatnej pracy kobiet* na określenie pracy wykonywanej przez kobiety na rzecz rodziny (Waring, 1988) w świadomości społecznej wykonywanie obowiązków domowych nie jest utożsamiane z pracą (Titkow i in., 2004) i przypisywane jest im mniejsze znaczenie od pracy zawodowej mężczyzny (Duch, 2002).

W badaniach przeprowadzonych przez Gershuny'ego i in. (2005) wykazano, że kobiety pracujące na cały etat wykonują wprawdzie mniej obowiązków domowych niż kobiety niezatrudnione. Jednocześnie jednak zaobserwowano, że zmiany w zakresie zmniejszonej lub zwiększonej partycypacji w pracach domowych, które wynikały z podjęcia lub rezygnacji z roli zawodowej, warunkowane są posiadaną płcią. Na podstawie uzyskanych rezultatów autorki wnioskuje o istnieniu opóźnionej adaptacji (*lagged adaptation*), ponieważ podjęcie zatrudnienia przez kobietę jest jednoznaczne z ograniczeniem przez nią czasu przeznaczanego na wykonywanie obowiązków domowych, przez co mężczyźni zwiększają swoje zaangażowanie na tym polu, jednak nie w takim

stopniu, aby zrównoważyć ilość czasu dotychczas poświęcanego na realizowanie prac domowych przez kobiety. Różnica ta niwelowana jest zwiększonym zaangażowaniem mężczyzny w wykonywanie obowiązków domowych dopiero w dłuższej perspektywie czasowej.

Podobne stanowisko podzielają przedstawiciele *teorii konwergencji*, wskazując, że może to być przejaw „oporu tradycyjnych wzorców kulturowych” (Duch-Krzyśtoszek, 1998, s. 19), ponieważ podejmowanie zatrudnienia przez coraz większą liczbę kobiet w niewielkim stopniu oddziałuje na wzorce życia wewnątrzrodzinnego (Duch, 2002). Świadczą o tym również badania międzynarodowe, z których wynika, że wprawdzie zmniejsza się ilość czasu przeznaczanego na wykonywanie obowiązków przez kobiety przy jednoczesnym wzroście czasu poświęcanego przez mężczyzn na prace domowe, jednak trend ten jest bardzo powolny (Kan i in., 2011). Taki rezultat można wyjaśnić, odnosząc się właśnie do przekonań i norm kulturowych przyswajanych w trakcie socjalizacji (Gershuny i in., 1994; Gershuny i in., 2005; Żadkowska, 2016) oraz segregacji obowiązków domowych ze względu na płeć (Kan i in., 2011; Pleck, 1977), ponieważ do kobiet oraz mężczyzn kierowane są odmienne oczekiwania (Duch, 2002; Eagly i in., 2000).

Wprawdzie kobiety realizują role zawodowe oraz oczekują większego zaangażowania mężczyzn w wykonywanie obowiązków domowych, jednak nadal poświęcają one na ich realizację więcej czasu od mężczyzn (Cerrato i Cifre, 2018; Kan i in., 2011; Lachowska, 2012; Titkow i in., 2004; Van Steenbergem i in., 2007), bez względu na okres rozwojowy (Horne i in., 2018) czy też posiadaną płeć psychologiczną (Bakiera i Wiśniewska, 2018). Potwierdzają to również dane statystyczne, z których wynika, że po zsumowaniu czasu godzin pracy płatnej i niepłatnej kobiety pracują więcej tygodniowo od mężczyzn (por. Eurofound, 2017a, 2023; GUS, 2024; OECD, 2011).

Opisany stan rzeczy określany jest w literaturze przedmiotu pracą na drugą zmianę (*second shift*), ponieważ kobiety pracują na cały etat zarobkowo, a po powrocie do domu rozpoczynają niejako *drugą zmianę*, czyli pracę na cały etat w domu (Hochschild, 1989, 2003). Pomimo podwójnego obciążenia kobiety niejednokrotnie deklarują odczuwanie zadowolenia z takiego stanu rzeczy, dlatego też powyższe postawy kobiet określa się mianem *syndromu zadowolonego niewolnika* (Domański, 1992; Hakim, 1991), zaś składową tego syndromu jest niewielki sprzeciw kobiet wobec tradycyjnej roli (Domański, 1995).

Paradoks ten można wyjaśnić, odnosząc się do *teorii rodzajowego habitusu* Bourdieu (2008), ponieważ poprzez uczestnictwo w kulturze zdominowanej

przez androcentryczny punkt widzenia kobiety mogą nieświadomie przyswajać postawy oraz zachowania (Bordieu, 2004; Duch-Krzystoszek, 2007), które będą skłaniać je do akceptowania istniejącego podziału ról ze względu na posiadaną płć biologiczną, a tym samym do zajmowania podrzędnej pozycji względem mężczyzn (Connell 1995; Connell i Messerschmidt, 2005; Domański, 1995; Messerschmidt, 2018).

Kobiety pomimo wykonywania pracy zawodowej mogą również mieć tradycyjne przekonania na temat swojej roli w małżeństwie (Deutsch i Saxon, 1998; Kaufmann, 1995, za: Żadkowska, 2013), przez co są skłonne akceptować istniejącą w ich małżeństwie asymetrię w zakresie wypełniania obowiązków domowych oraz opieki nad dziećmi (Mandal, 2004), bowiem postrzegają je jako swój obowiązek, a nawet konieczność (Titkow i in., 2004; Żadkowska, 2016). Ponadto realizowanie prac domowych może być interpretowane jako wyraz uczuć i dbałości kobiet wobec mężczyzn (Kaufmann, 1997, za: Żadkowska, 2013). Warto jednak podkreślić – pomimo że mężczyźni mogą angażować się w wykonywanie obowiązków domowych w celu wyrażenia dbałości o partnerkę, prace domowe nadal są spostrzegane jako obowiązek kobiety (Duch-Krzystoszek, 2007; Titkow i in., 2004; Żadkowska, 2016).

Brak niezadowolenia z obciążenia obowiązkami domowymi wśród kobiet można tłumaczyć w nawiązaniu do *teorii porównań społecznych* (Festinger, 1954), bowiem kobiety porównując zaangażowanie swoich mężów do innych znanych im mężczyzn, mogą być usatysfakcjonowane ich wkładem, tym samym nie dążą one do zmian w tym zakresie. Podobnych oszacowań dokonują mężczyźni, porównując się do innych mężczyzn, co prowadzi ich do konkluzji, że ich wkład w prace domowe jest wystarczający (Himsel i Goldberg, 2003; Thompson, 1991, za: Grote i in., 2002). Niektóre badania pokazują, że właśnie wynik dokonywanych porównań społecznych decyduje o tym, czy w percepcji osób badanych podział obowiązków jest sprawiedliwy (Nakamura i Akiyoshi, 2015).

Mężczyźni i kobiety różnią się także w zakresie deklarowanego wkładu własnego w wypełnianie obowiązków domowych (Chinowska, 2000; Kiger i Riley, 1996; Titkow i in., 2004), np. około 12% mężczyzn deklaruje, że zazwyczaj przygotowuje obiad, podczas gdy z tym twierdzeniem zgadza się około 3% kobiet, zaś wśród małżeństw odpowiednio – niemal 14% mężów i około 3% żon (Titkow i in., 2004). Autorki badań, poszukując genezy wskazanych różnic, twierdzą, że wynikać one mogą m.in. z odmiennego pojmowania udziału w pracach domowych, dlatego też mężczyźni mogą przeceniać swój wkład w wypełnianie

obowiązków ze względu na *egotyzm atrybucyjny* bądź też próbę dostosowania się do oczekiwań sformułowanych względem nich przez kobiety (Mandal, 2008; Titkow i in., 2004). Z kolei kobiety mogą nie doceniać wkładu mężczyzn w wykonywanie prac domowych, bowiem mają wyższe oczekiwania co do ich udziału w nich (Chinowska, 2000; Titkow i in., 2004).

Wyjaśniając ograniczoną partycypację mężczyzn w obowiązkach domowych, można odnieść się do dostępności czasowej, tym samym mężczyźni mogą poświęcać więcej czasu na wypełnianie zobowiązań zawodowych, przez co nie mają czasu na wypełnianie zobowiązań względem domu i rodziny (Miluska, 1998; Oinas, 2018). Jednak założenie to jest kwestionowane, ponieważ w sytuacji gdy mężczyźni poświęcają mniej czasu na realizację roli zawodowej, nie zauważa się wzrostu zaangażowania w wypełnianie obowiązków domowych (Duch-Krzystoszek, 2007; Steil, 1997). Niemniej ostatnie badania prowadzone wśród związków dwuzarobkowych w czasie pandemii COVID-19 pokazują, że mężczyźni w przypadku utraty zatrudnienia prezentowali bardziej egalitarne postawy względem ról płciowych, zaś kobiety – bardziej tradycyjne (Reichelt i in., 2021). Ponadto Duch (2002) wskazuje, że realizowanie obowiązków zawodowych przez mężczyzn może stanowić strategię mającą chronić ich przed wykonywaniem obowiązków domowych, dlatego też mogą oni decydować się na wykonywanie pracy zmianowej bądź w nienormowanym czasie pracy, aby nie partycypować w obowiązkach domowych, które są „nieciekawe, nieinspirujące i nudne” (s. 135).

Poszukując genezy nierównego podziału obowiązków między kobietami i mężczyznami, można odnieść się również do *małżeńskiej ekonomii wzajemnej wymiany*, zgodnie z którą wielkość udziału w wykonywaniu obowiązków domowych jest zależna od zasobów finansowych wnoszonych do małżeństwa (Miluska, 1998; Oinas, 2018). Pomiędzy wysokością uzyskiwanego wynagrodzenia przez kobiety i mężczyzn wciąż istnieją dysproporcje (por. Eurofound, 2021; WEF, 2021, 2024), sprawiające, że kobiety mają mniejszy wkład w budżet domowy, co może z jednej strony sprzyjać wykonywaniu przez nie większości obowiązków domowych, z drugiej natomiast – legitymizować przeświadczenie o niższej wartości pracy kobiet (Duch-Krzystoszek, 2007). Mając to na uwadze, kobiety mogą akceptować nierówny podział obowiązków i postrzegać go jako uprawniony, kiedy uzyskiwane przez nie dochody są niewielkie (Miluska, 1998).

Nawiązując do *teorii sprawiedliwości* (Walster i in., 1978), kobiety mogą akceptować swój większy udział w pracach domowych, jeśli jest on kompensowany przez zasoby finansowe uzyskiwane przez mężczyznę (Miluska, 1998). Zgodnie

z tym to właśnie wysokość dochodu uzyskiwanego przez kobiety może mieć decydujące znaczenie dla sprawiedliwego podziału obowiązków (Blair i Lichter, 1991). Jednak wyniki badań nie są jednoznaczne, bowiem już w latach 80. wskazywano, że w małżeństwach, w których żony posiadają wyższe dochody od męża, nie zaobserwowano większej partycypacji mężów w obowiązkach domowych bądź też wzrost ten był niewielki (Hochschild, 1989).

Nawiązanie do przedstawionych założeń można znaleźć w badaniach Kigera i Riley (1996), w których wykazano, że kobiety wnoszące znaczny wkład w budżet rodzinny poświęcają mniej czasu na prace domowe w porównaniu z kobietami, których wkład był niewielki. Jednak w badaniach przeprowadzonych przez Altuzarra i in. (2020) ujawniono, że kobiety przeznaczają mniej czasu na wykonywanie obowiązków domowych, gdy odpowiadają za mniej niż połowę domowego budżetu, jednak gdy zarabiają więcej od mężczyzn, to czas poświęcany na realizację prac domowych wzrasta. W przypadku mężczyzn natomiast odnotowano istnienie negatywnego związku między zarobkami a czasem poświęcanym na realizację obowiązków na rzecz domu.

Uzyskiwanie wyższych dochodów przez żony w porównaniu z mężczyznami traktowano jako czynnik ryzyka w zakresie stabilności i trwałości małżeństwa. Wskazywano bowiem, że mężczyźni nie mogą wypełnić pokładanych w nich oczekiwań, wynikających z tradycyjnej roli, będą częściej zapadać na depresję, zaś w małżeństwach tych częściej będzie dochodzić do konfliktów, które w dalszej perspektywie mogą nawet przyczynić się do rozpadu związku (Dennerstein, 1995; Richardson i Mahoney, 1981). Potwierdzenie tego stanu rzeczy można odnaleźć w badaniach Ferrari i in. (2024), z których wynika, że związki, w których kobiety są głównymi żywicielkami rodziny, charakteryzuje wyższe ryzyko rozwiązania związku, a także w rezultatach badawczych uzyskanych przez Karakaş Aydınbakar (2024), świadczących o tym, że odejście od przypisanych kobietom ról, tj. uzyskiwanie wyższych dochodów bądź pełnienie roli głównej żywicielki rodziny, negatywnie oddziałuje na szczęście odczuwane przez mężów. Na podstawie badań przeprowadzonych w Niemczech zauważa się również, że wynagrodzenie za wyniki pracy wykazuje związek z niestabilnością małżeństwa. Niemniej obserwowane są różnice płciowe w tym zakresie, ponieważ wyłącznie w przypadku kobiet uzyskiwanie wynagrodzenia negatywnie oddziałuje na stabilność małżeństwa (Baktash i in., 2024).

W badaniach longitudinalnych prowadzonych przez 17 lat wykazano jednak, że asymetria w zakresie dochodów na rzecz żon nie przyczynia się do wzrostu

liczby konfliktów w małżeństwie. Interesującym wynikiem tych badań jest natomiast to, że mężczyźni pomimo gorszego samopoczucia związanego z osiągnięciem przez żony wyższych zarobków, doświadczają większego zadowolenia z małżeństwa (Rogers i DeBoer, 2001). Korespondują z tym wyniki badania longitudinalnego przeprowadzonego wśród małżeństw dwuzarobkowych przez Brennana i in. (2001), w którym wykazano, że uzyskiwanie przez żony wyższych zarobków od mężów nie odpowiada za zwiększenie ryzyka rozpadu małżeństwa.

Analizując istniejący podział obowiązków domowych w związku, należy również poddać refleksji to, czy w ocenie kobiet i mężczyzn jest on sprawiedliwy (Coltrane i Shih, 2010). Wprawdzie równy podział obowiązków niesie ze sobą pozytywne następstwa dla związku w postaci osiągnięcia wyższej satysfakcji ze związku oraz jego trwałości (Coltrane, 2000; Ruppner i in., 2018), zaś sprawiedliwy podział obowiązków domowych rozpatrywany jest jako czynnik pozwalający na zminimalizowanie doświadczanego przeciążenia rolami (Haas, 1995). Niemniej nawet jeśli obowiązki nie są równo podzielone pomiędzy kobietę i mężczyznę w związku, niekoniecznie będzie to skutkowało poczuciem niesprawiedliwości (Carriero, 2011; Koster i in., 2022), co jest określane w literaturze przedmiotu jako *paradoks sprawiedliwości* (*fairness paradox*) (Carriero, 2011; Ruppner i in., 2017). Mając to na uwadze, wskazuje się, że nierówny podział obowiązków, np. rodzicielskich, będzie negatywnie oddziaływać na jakość związku wyłącznie wtedy, gdy ów podział będzie oceniany jako niesprawiedliwy (Schieman i in., 2018).

Rozpatrując wskazane związki, należy odnieść się również do poglądów na temat ról rodzajowych, ponieważ zauważa się, że kobiety o tradycyjnych poglądach doświadczają mniejszego poczucia niesprawiedliwości i nierówności w porównaniu z kobietami o poglądach egalitarnych (Greenstein, 1996). Stwierdza się również, że dla kobiet o poglądach egalitarnych respektowanie ścisłego podziału obowiązków domowych sprzyja osiągnięciu niższej jakości małżeństwa (Lavee i Katz, 2002). Zadowolenie z istniejącego podziału obowiązków domowych w małżeństwach sprzyja odczuwaniu satysfakcji ze związku (Galovan i in., 2014; Stevens i in., 2001), zaś wskazuje się, że kobiety deklarujące zadowolenie z wypełniania obowiązków względem rodziny i domu odczuwają mniejszą niesprawiedliwość w podziale obowiązków w porównaniu z kobietami niezadowolonymi (Grote i in., 2002).

Konsekwencją istniejącego podziału dotyczącego wykonywania pracy nieodpłatnej w sferze prywatnej oraz płatnej w sferze publicznej jest nierówność

płci w sferze społecznej (Duch-Krzystoszek, 2007; Halleröd, 2005), co jest szczególnie niekorzystne dla kobiet (Duch-Krzystoszek, 2007). Istotne jest zatem kwestionowanie określania obowiązków domowych mianem kobiecych bądź męskich, co sprzyja przełamaniu bariery kulturowej (Titkow i in., 2004), a także identyfikowanie czynników, które odpowiadają za niwelowanie asymetrii w zakresie wypełniania prac domowych.

Aktualnie wskazuje się, że większa partycypacja mężczyzn w obowiązkach domowych wiąże się z ich niższym wiekiem, zamieszkiwaniem w dużych miastach (Titkow i in., 2004), niższym stopniem przywiązania do religii (Lavee i Katz, 2002), wyższymi dochodami żon, zajmowaniem przez nie wysokich stanowisk kierowniczych (Shelton i John, 1996), posiadaniem przez mężczyzn mniejszej władzy w małżeństwie (Mirowsky i Ross, 1987), kohabitacją przedmażeńską (Batalova i Cohen, 2002), jak również posiadaniem przez oboje małżonków egalitarnych poglądów na temat ról rodzajowych (Greenstein, 1996). Wskazuje się również na występowanie mniejszych różnic w zakresie czasu poświęcanego na wykonywanie prac domowych w związkach bezdzietnych w porównaniu ze związkami mającymi potomstwo (Chinowska, 2000; Ruppner i in., 2017; Titkow i in., 2004).

3.2.4. Wypełnianie obowiązków opiekuńczych

Posiadanie dzieci oraz ich wychowywanie traktowano jako istotę małżeństwa, zgodnie z tradycyjnym modelem małżeństwa (Duch-Krzystoszek, 1995), zaś opiekę nad dzieckiem rozpatrywano jako naturalny obowiązek kobiety na Zachodzie jeszcze pół wieku temu (Szlendak, 2015). Ponadto pomimo obserwowanych przemian społeczno-obyczajowych macierzyństwu przypisywano szczególną rolę w życiu kobiety, bowiem posiadanie dziecka stanowiło o osiągnięciu pełni kobiecości (Arendell, 2000; Cancian, 1987; Douglas i Michaels, 2005). Znajdowało to odzwierciedlenie również w przekonaniach społecznych, ponieważ jeszcze w latach 90. uważano, że kobieta powinna mieć dziecko, aby czuć się pełnowartościową (Duch-Krzystoszek, 1998; Siemieńska, 1996). W literaturze przedmiotu wskazuje się na konieczność różnicowania *matherhood*, czyli macierzyństwa definiowanego z męskiej perspektywy (Hager, 2011; Rich, 1976) od *mothering*, definiowanego z perspektywy kobiecej (Rich, 1976).

Przekonanie o tym, że podjęcie roli macierzyńskiej konstituuje bycie kobietą, jak również stanowi gwarancję spełnienia, znajduje odzwierciedlenie w *micie*

macierzyństwa (*myth of motherhood*) oraz koncepcji *nowego momizmu* (*new momism*), które są powielane w przestrzeni publicznej przez mass media (Douglas i Michaels, 2005; Łaciak, 1995). Kobiety doświadczają presji, aby urzeczywistnić ideały zawarte w przywołanych przekonaniach, zaś w sytuacji, kiedy nie jest to możliwe, ze względu na niezwykle restrykcyjne kryteria, doświadczają poczucia winy (Constantinou i in., 2021; Rotkirch i Janhunen, 2010). Warto podkreślić, że generalnie to właśnie matki doświadczają wyższego poczucia winy niż ojcowie (Borelli i in., 2017), zatem kiedy dochodzi do konfrontacji mitu z rzeczywistością, kobiety po urodzeniu dziecka mogą doświadczać rozczarowania wynikającego z konieczności realizowania roli macierzyńskiej w sposób schematyczny (Donath, 2015), jak również podejmować wysiłki, aby dostosować się do oczekiwań społecznych, przedstawiając się jako idealna matka czy też żona (Choi i in., 2005).

Nawiązując do określonej wizji macierzyństwa, kobieta powinna całkowicie poświęcić się opiece i wychowaniu dziecka oraz pełnić rolę głównego opiekuna (Douglas i Michaels, 2005). Oczekiwano zatem, że po porodzie ograniczy ona pracę zawodową dla dobra rodziny (Duch-Krzystoszek, 2007), zaś po osiągnięciu przez dziecko wieku szkolnego powtórnie podejmie zatrudnienie (Herr i Cramer, 2005). W Polsce wciąż funkcjonuje przekonanie, że to matka powinna pozostać w domu i poświęcić się opiece nad dzieckiem przynajmniej do 3. roku życia, choć przekonanie to traci nieco na popularności – w 1979 roku zgadzało się z nim blisko 95% respondentów, zaś w 2002 – niewiele ponad 85% (Budrowska i in., 2003).

Podejmując próbę wyjaśnienia tego przekonania, można odnieść się do wyników badań, które wiązały wykonywanie pracy zawodowej przez matki z negatywnymi następstwami dla rozwoju dziecka w okresie wczesnego dzieciństwa (np. Baydar i Brooks-Gunn, 1991). Należy jednak podkreślić, że związki między zatrudnieniem a negatywnymi konsekwencjami dla rozwoju dziecka nie są oczywiste (Ruhm, 2009). W rzeczywistości podejmowanie pracy zawodowej przez kobiety nie wiąże się w sposób negatywny z jakością przywiązania z dzieckiem (Braungart-Rieker i in., 1999), jak również nie obserwuje się różnic w zakresie dobrostanu kobiet oraz dzieci w zależności od ekonomicznych modeli rodzin (King i in., 2020).

W dużej mierze przekonanie, że tylko obecność matki może zagwarantować dziecku prawidłowy rozwój, wynika z nieprawidłowych interpretacji wyników badań nad rozwojem dziecka (Szlendak, 2015), np. *teorii przywiązania* Bowlby'ego

(2007). Inną potencjalną przyczyną takiego stanu rzeczy było prowadzenie badań koncentrujących się na relacji matek z dziećmi, a nie rodziców z dziećmi (Caplan i Hall-McCorquodale, 1985b), w wyniku czego to właśnie pracujące matki były obwiniane za nieprawidłowości rozwoju dzieci (Caplan i Hall-McCorquodale, 1985a). Zdaniem Domańskiego (1995) o powielaniu na gruncie normatywnym różnic związanych z płcią świadczy to, że większość Polaków (76,2% mężczyzn i 74,1% kobiet) było skłonnych twierdzić, że podejmowanie pracy zawodowej przez matki odbywa się ze szkodą dla małego dziecka.

W literaturze przedmiotu wskazuje się jednak, że niejednokrotnie dochodzi do przeszacowania ilości czasu poświęcanego przez matki opiece nad dziećmi (Bianchi, 2000). Kobiety podejmujące zatrudnienie spędzają mniej czasu z dziećmi niż kobiety nierealizujące roli zawodowej, przez co doświadczają również w wyższym stopniu poczucia winy (Bianchi, 2009). Jednak istnieją badania, które pokazują, że ilość czasu spędzanego przez matki z dziećmi nie uległa zmianie (Binachi i Raley, 2005) bądź też wskazujące, że podejmowanie zatrudnienia przez kobiety przyczyniło się do tego, że dzieci spędzają więcej czasu z rodzicami niż kiedyś, ponieważ ilość czasu poświęcanego dzieciom przez kobiety nie uległa zmianie, zaś zwiększyło się zaangażowanie mężczyzn (Sayer i in., 2004).

W przestrzeni publicznej funkcjonuje przekonanie, że traktowanie potrzeb dziecka w sposób prymarny oraz poświęcanie mu czasu gwarantuje jego prawidłowy rozwój oraz szczęście (Schiffrin i in., 2015). Ponadto stawianie w centrum potrzeb dziecka w zachodnich społeczeństwach jest równoznaczne z odpowiednim pełnieniem roli rodzicielskiej (Hays, 1996; Kestler-Peleg i Lavenda, 2018). Niemniej w literaturze przedmiotu rozpatrywane są zarówno pozytywne następstwa *dzieciocentryzmu* (*child-centism*) dla rodziców, w postaci doświadczania afektu pozytywnego (Ashton-James i in., 2013), jak i jego negatywne konsekwencje dla matek, w postaci wzrostu stresu, zmęczenia, niepokoju czy poczucia winy (Wall, 2010), oraz dzieci (Lavenda i Kestler-Peleg, 2017). Ponadto poszukując uwarunkowań *dzieciocentryzmu*, dowiedziono, że występuje on częściej wśród matek młodszych (18–24) niż starszych (45–55), o niższym dochodzie (Forbes i in., 2020), o niższym poziomie wykształcenia, o wyższym poziomie lęku oraz wyższym stopniu defensywności (Kestler-Pereg i Lavenda, 2018).

Idea *dzieciocentryzmu* znajduje odzwierciedlenie w realizowaniu roli rodzicielskiej w sposób intensywny (Hays, 1996), co więcej obserwuje się, że skłonność do intensywnego realizowania roli macierzyńskiej wzrasta po urodzeniu

dziecka (Loyal i in., 2021). Wyniki badań wiążące zaangażowanie w pełnienie roli rodzicielskiej z pozytywnymi następstwami dla dobrostanu dzieci nie są jednak jednoznaczne (por. Schiffrin i in., 2015). Wprawdzie analizy porównawcze przeprowadzone w oparciu o trzy kategorie realizowania roli rodzicielskiej, uwzględniające: intensywne, umiarkowane oraz niedbałe rodzicielstwo, wykazały, że przejawianie zaangażowania pozytywnie oddziałuje na dobrostan fizyczny dzieci (Yerkes i in., 2021), niemniej nie znaleziono różnic między pełnieniem roli rodzicielskiej w sposób zaangażowany a niedbały dla dobrostanu psychicznego dzieci (Yerkes i in., 2021). Ponadto z badań wynika, że pełnienie roli macierzyńskiej w sposób intensywny negatywnie oddziałuje na dobrostan kobiet (Rizzo i in., 2013).

Podjęcie roli rodzicielskiej może oddziaływać na związki dwojako, ponieważ z jednej strony posiadanie dzieci sprzyja mniej równościowemu podziałowi obowiązków (Craig i Mullan, 2010), jak również częstszemu występowaniu konfliktów niż w związkach bezdzietnych (Michel i Hargis, 2008). Jednocześnie małżeństwa dwuzarobkowe mogą pozwalać mężczyznom uwalniać się od stereotypu męskości poprzez angażowanie się w opiekę nad dziećmi, zaś kobietom – zmniejszać udział w opiece (Pleck i Masciadrelli, 2004).

Zaangażowanie mężczyzn w wypełnianie obowiązków związanych z opieką nad dziećmi sprzyja doświadczaniu satysfakcji ze związku małżeńskiego zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn (Carlson i in., 2016; Galovan i in., 2014). Zauważa się również, że mężczyźni realizujący model *male breadwinner*, jak i będący w związkach dwuzarobkowych, pragną spędzać większą ilość czasu z dziećmi i rodziną (Kanji i Samuel, 2017; Nomaguchi i in., 2005). Ponadto w badaniach na temat związków dwuzarobkowych obserwuje się trend, zgodnie z którym zwiększa się ilość czasu spędzanego razem kosztem czasu spędzanego w samotności (Neilson i Stanfors, 2018).

Kobiety, jak również mężczyźni podzielają przekonanie o tym, że wykonywanie pracy zawodowej wzbogaca ich życie rodzinne oraz relacje z dziećmi (Eurofound, 2017a). Ponadto realizowanie modelu małżeństwa dwuzarobkowego sprzyja zaangażowaniu obojga rodziców w opiekę i wychowanie dzieci. Sytuacja ta wiąże się z poczuciem spełnienia matek, które mają możliwość realizowania kariery zawodowej, a także ojców, którzy mogą nawiązać bliską relację z dziećmi, oraz samych dzieci, które w mniejszym stopniu posługują się stereotypami związanymi z płcią i doświadczają zróżnicowanych interakcji z rodzicami (Lamb, 2010; Żadkowska, 2016).

Role rodzicielskie pełnione przez kobiety i mężczyzn w percepcji społecznej wykazują coraz większe podobieństwo (Banchefsky i Park, 2016), jednak pomimo opisanych zmian, to nadal matki wykonują większość obowiązków na rzecz dzieci (Anxo i in., 2011; Arendell, 2000; Kotila i in., 2013; Lachowska, 2012; Titkow i in., 2004), natomiast mężczyźni pełnią role opiekunów pomocniczych (Kotila i in., 2013). Przy tym podejmowanie ról rodzicielskich około 30. roku życia sprzyja egalitarnemu podziałowi obowiązków między małżonkami (Lamb, 2003).

Wskazuje się także na istnienie różnic w zakresie realizowanych zadań: kobiety wykonują większość czynności opiekuńczych i pielęgnacyjnych, zaś mężczyźni odpowiadają za czynności ciekawe i przyjemne, np. wyjście do zoo (Hochschild, 1989; Lewis i Lamb, 2003; Titkow i in., 2004). Ponadto w dni wolne od pracy oraz w święta to kobiety poświęcają więcej czasu od mężczyzn na zajmowanie się dziećmi, jednak, co interesujące, ilość czasu nie wykazuje związku z dochodem uzyskiwanym przez małżonków (Altuzarra i in., 2020; Dush i in., 2018).

3.3. Satysfakcja zawodowa

3.3.1. Satysfakcja zawodowa z perspektywy teoretycznej

Odnosząc się do literatury przedmiotu, zauważa się, że satysfakcja z pracy jest złożonym zjawiskiem, przez co w zależności od przyjętej perspektywy teoretycznej może być różnie definiowana (Gkolia i in., 2014; Liu i in., 2016; Rostowska, 2008).

Na podstawie *teorii motywacji* mianem satysfakcji z pracy określane jest stopień, w jakim podejmowanie aktywności zawodowej umożliwia jednostce urzeczywistnianie ważnych dla niej potrzeb (Maslow, 1981; Worf, 1970), przy czym stopień ten może być warunkowany wieloma czynnikami (Białas i Litwin, 2013). W następstwie zaspokojenia potrzeb jednostka odczuwa pozytywny stan afektywny, przez co mianem satysfakcji z pracy określa się doświadczanie przyjemnego stanu emocjonalnego w wyniku dokonywanej przez jednostkę oceny aktywności zawodowej bądź doświadczeń zawodowych (Colquitt i in., 2019; Herzberg, 2017; Locke, 1969, 1970). Korespondencję do podejścia afektywnego można odnaleźć również w definicji proponowanej przez Bańkę (2000), który ujmuje zadowolenie z pracy jako „uczuciową reakcję przyjemności lub przykrości, doznawaną w związku z wykonywaniem określonych zadań, funkcji oraz ról” (s. 329).

Zalewska (2003) wskazuje, że do afektywnego aspektu zadowolenia z pracy odnoszą się zarówno krótkotrwałe reakcje emocjonalne, będące konsekwencją obniżenia napięcia lub zaspokojenia potrzeb, jak i względnie stałe uczucia doświadczane w trakcie wykonywania obowiązków zawodowych oraz wobec samej pracy. Mając to na uwadze, będą z nim korespondować takie terminy, jak: *nastrój, samopoczucie* czy też *ocena emocjonalna*, które odnoszą się do aspektu emocjonalnego w pracy (Zalewska, 2003).

Satysfakcja z pracy może być również rozpatrywana jako postawa, co więcej, wskazuje się, że jest to najważniejsza i najczęściej badana postawa w obszarze zachowań organizacyjnych (Akehurst i in., 2009). Mianem postawy określa się „trwały stosunek emocjonalny do jakiegoś obiektu” (Wojciszke, 2019, s. 200), niemniej w ramach postawy istnieje możliwość wyróżnienia trzech składników: emocjonalnego, poznawczego oraz behawioralnego. Zgodnie z tym zadowolenie z pracy obejmuje zarówno aspekt emocjonalny, związany z uczuciami przejawianymi przez jednostkę wobec pracy, jak również aspekt poznawczy, który odnosi się do oceny pracy dokonywanej przez jednostkę oraz aspekt behawioralny, odnoszący się do zachowań kierowanych przez jednostkę wobec organizacji (Rostowska, 2008). Przedstawione ujęcie jest obecne w definicjach zadowolenia z pracy autorstwa Akehursta i in. (2009), którzy określają satysfakcję z pracy jako uczucia oraz przekonania posiadane przez pracownika wobec aktualnego zatrudnienia.

Zgodnie ze wskazaniem Rostowskiej (2008) istnieje również możliwość rozpatrywania zadowolenia z pracy przez pryzmat *hipotezy rozbieżności*, przez co można wnioskować, że wyższe zadowolenie będzie doświadczane przez jednostkę, która dostrzeże brak bądź niewielkie zróżnicowanie między jej oczekiwaniami a doświadczeniami. Definicje te korespondują z poznawczym aspektem zadowolenia z pracy, ponieważ jednostka może dokonywać porównań aktualnej sytuacji zawodowej zarówno w odniesieniu do oczekiwań ukształtowanych na podstawie własnych kryteriów, jak i przeszłych doświadczeń bądź też doświadczeń innych osób (Zalewska, 2003). Ujęcie to znajduje odzwierciedlenie w definiowaniu satysfakcji z pracy przez Drentha i in. (1998) oraz Lawlera (1973), którzy określają ją jako rozbieżność pomiędzy swoimi oczekiwaniami a rzeczywistymi doświadczeniami.

Ocena zadowolenia z pracy może być dokonywana w sposób całościowy bądź też odnosić się do jej poszczególnych aspektów, tym samym jednostka może oceniać, np. w jakim stopniu jest zadowolona z wysokości uzyskiwanego

wynagrodzenia czy też relacji w środowisku zawodowym – ocena ta może obejmować zarówno aspekty afektywne, jak i poznawcze (Agho i in., 1993; Lent, 2008; Zalewska, 2003). Niemniej należy podkreślić, że ogólne zadowolenie z pracy nie stanowi sumy zadowolenia uzyskiwanego z poszczególnych składowych (Bańka, 2000; Rostowska, 2008).

Satysfakcja z pracy może oddziaływać na różne aspekty życia człowieka (Rostowska, 2008), z uwagi na to, że wykazuje ona związek ze zdrowiem w wymiarze psychicznym oraz fizycznym (np. Capone i Petrillo, 2020; Cooper i in., 1989; Faragher i in., 2013). Satysfakcja z pracy może być warunkowana istnieniem zgodności między obowiązkami zawodowymi a wymaganiami związanymi z pełnieniem roli rodzinnej (March i Simon, 1958, za: Lipińska-Grobelny, 2014b), dlatego też w dalszych podrozdziałach omówione zostaną relacje między życiem zawodowym a pozazawodowym. Ich kształt bowiem może oddziaływać na dokonywaną przez małżonków poznawczą ocenę satysfakcji z pracy, przywiązanie do organizacji oraz doświadczane zmęczenie.

3.3.2. Relacje między pracą zawodową a życiem rodzinnym

Poszukując w literaturze przedmiotu opisu relacji między pracą a życiem, możemy napotkać pewne trudności definicyjne, ponieważ dochodzi do różnicowania pracy zawodowej od życia, zaś pełnienie roli pracownika również wpisuje się w aktywność życiową. Natomiast aktywność życiowa obejmuje nie tylko role rodzinne, choć większość badań dotyczących tej tematyki koncentruje się przede wszystkim na nich, ale i role pełnione w społeczeństwie czy też we wspólnocie religijnej (Frone, 2003). Mając to na uwadze, Frone (2003) zaleca, aby posługiwać się dymensją obszar życia zawodowego – obszar życia pozazawodowego.

W początkowym okresie badań wskazywano na rozdzielność życia zawodowego od rodzinnego. Taki stan rzeczy warunkowany był również wyodrębnieniem w ramach nauk socjologicznych dwóch subdyscyplin: studiów na temat rodziny oraz pracy (Kanter, 1977; Pleck, 1977). W nawiązaniu do *perspektywy dramatycznej* Goffmana (1959) wskazywano, że role pełnione w obszarze życia zawodowego i rodzinnego są odrębne, tym samym do zmiany ról dochodzi w podobny sposób, jak do zmiany kostiumów w teatrze, które są powiązane z daną rolą. Omawiana konceptualizacja dowodziła izolacji ról poprzez wskazywanie na istnienie ich odrębności w zakresie miejsca, funkcji oraz zachowań przypisanych do danej roli (Greenhaus i Kopelman, 1981; Schein, 1976).

Podobne związki przedstawiała *teoria ról* odnosząca się do posiadanej płci biologicznej, zgodnie z którą mężczyźni są biologicznie warunkowani do pełnienia roli proaktywnej w obszarze życia zawodowego, zaś kobiety – do pełnienia roli ekspresyjnej w obszarze życia rodzinnego (Parsons, 1942). Zgodnie z tym tradycyjne podejście do ról płciowych dowodziło zasadności, by mężczyźni koncentrowali się na rolach zawodowych, a kobiety – rodzinnych, co intensyfikowało polaryzację sfer życia kobiet i mężczyzn (Pleck, 1977).

Kanter (1977) dokonała weryfikacji mitu istnienia rozdzielnych światów: zawodowego i rodzinnego, a tym samym akcentowała celowość analizowania wzajemnego oddziaływania życia zawodowego oraz rodzinnego. Zmiana ta postulowana była również przez innych badaczy (np. Rapoport i Rapoport, 1965; Schein, 1976), co przyczyniło się do eksplorowania tematyki wiążącej relacje między życiem zawodowym i rodzinnym w badaniach naukowych.

Evans i Bartolomé (1984) wskazywali, że relacje między życiem zawodowym i pozazawodowym mogą być od siebie: *niezależne*, kiedy praca zawodowa jest realizowana poza domem w określonych godzinach, dzięki czemu nie oddziałuje ona w sposób bezpośredni na życie rodzinne; *przenikające*, np. kiedy obszar życia zawodowego modeluje obszar życia rodzinnego; *konfliktowe*, kiedy praca zawodowa pozostaje w konflikcie z życiem rodzinnym; *kompensacyjne*, kiedy realizacja jednej roli pozwala równoważyć niepowodzenia doświadczane w realizowaniu drugiej roli; oraz *instrumentalne*, kiedy pełnienie jednej roli umożliwia osiągnięcie ważnych celów w drugiej roli, np. wykonując obowiązki zawodowe, pozyskujemy środki materialne, które możemy przeznaczyć na rodzinne wakacje.

Morf (1989) dokonał podziału relacji między pracą a rodziną na dwie grupy: *nieprzyczynowe (noncausal)* i *przyczynowe (causal)*. Zgodnie z modelami *nieprzyczynowymi* obszary życia zawodowego i rodzinnego mogą wiązać się ze sobą, jednak nie w sposób przyczynowy. W ramach *modeli nieprzyczynowych* Morf (1989) wyróżnił: *model segmentacji*, zgodnie z którym relacje rodzinne i zawodowe są zupełnie niezależne od siebie; *model zgodności*, wskazujący na istnienie pozytywnej bądź negatywnej korelacji między obszarami życia zawodowego i rodzinnego, przy czym przyczyna korelacji może być wspólna, co czyni korelację nieprawdziwą; oraz *model integrujący*, zgodnie z którym życie zawodowe i rodzinne wykazują tak ścisłe powiązanie, że niemożliwe jest ich wyodrębnienie.

Modele *przyczynowe* zakładają, że każda aktywność podejmowana w jednym obszarze życia może determinować aktywność podejmowaną w drugim, tym

samym w ramach tych modeli można wyróżnić: *model przenikający*, który wskazuje na istnienie pozytywnej korelacji między pracą a rodziną; *model kompensacji* wskazujący na istnienie negatywnej korelacji między pracą a rodziną – zatem doświadczanie niezadowolenia w jednej dziedzinie może skłaniać jednostkę do inwestowania zasobów w drugą rolę, która jest dla niej satysfakcjonująca; oraz *model drenażu zasobów*, zgodnie z którym zasoby wydatkowane na realizację jednej roli ulegają wyczerpaniu, przez co nie mogą zostać wykorzystane podczas pełnienia drugiej roli (Morf, 1989).

Edwards i Rothbard (2000) mianem mechanizmu łączącego obszar życia zawodowego z rodzinnym określają relacje między pracą a rodziną, przy czym wskazują, że jest to uprawnione wyłącznie wtedy, gdy praca oraz rodzina stanowią odrębne konstrukty. Na podstawie istniejących w literaturze związków między obszarami życia zawodowego oraz pozazawodowego można mówić o: *przenikaniu*, kiedy istnieje podobieństwo rozumiane jako bezpośrednia bądź też pośrednia pozytywna relacja między obszarem życia zawodowego i rodzinnego, co przynosi jednostce zyski bądź straty; *kompensacji*, kiedy istnieje bezpośredni negatywny związek między obszarami życia zawodowego i rodzinnego, przez co jednostka w odpowiedzi na np. dyssatisfakcję w obszarze zawodowym będzie dokonywać kompensacji poprzez osiągnięcie satysfakcji z życia rodzinnego, zaś kompensacja ta może przybrać formę kompensacji uzupełniającej bądź reaktywnej; *segmentacji*, rozumianej jako podejmowanie przez jednostkę celowej aktywności, aby separować obszar życia zawodowego od rodzinnego; *drenażu zasobów*, kiedy dochodzi do przemieszczenia zasobów osobistych z jednego obszaru do drugiego, czego konsekwencją jest pomniejszenie zasobów w pierwszym obszarze; *zgodności*, kiedy istnieje podobieństwo między obszarem życia zawodowego a rodzinnego ze względu na istnienie trzeciej zmiennej, która oddziałuje na oba obszary; oraz *konflikcie*, kiedy role realizowane w obszarze życia zawodowego pozostają w konflikcie z rolami podejmowanymi na gruncie rodzinnym.

Zdaniem Clutterbucka (2005) relacje między życiem zawodowym i pozazawodowym mogą przybierać różne stany: *egzystencję*, kiedy realizowanie obowiązków zawodowych odbywa się w sposób ciągły, co jednocześnie uniemożliwia inwestowanie zasobów w obszar życia rodzinnego; *konflikt*, gdy realizowanie jednej roli zakłóca pełnienie drugiej roli, przez co jednostka świadoma sprzeczności wymagań płynących z poszczególnych ról jest skłonna do poszukiwania rozwiązań; *integrację*, kiedy dochodzi do równoważenia obszaru życia zawodowego i rodzinnego, zaś jednostka osiąga satysfakcję; *bezczynność* polegająca

na przymusowej bądź dobrowolnej rezygnacji z podejmowania aktywności zawodowej, oraz *hedonizm* oznaczający przeznaczanie czasu na zabawę kosztem realizowania roli zawodowej.

Ashforth i in. (2000) zalecają, aby poddając analizie relacje między życiem rodzinnym i zawodowym, wykorzystywać kontinuum przyjmujące zakres od *ról wysoce segmentowanych*, zgodnie z którymi obszar życia zawodowego jest odrębny od rodzinnego, zaś pełnione role są kontrastowe, a granice między nimi są sztywne i nieprzepuszczalne, do *ról zintegrowanych*, charakteryzujących się ścisłym powiązaniem obszarów życia zawodowego i pozazawodowego, przez co pełnione role nie są kontrastowe, a granice między nimi są elastyczne i przepuszczalne. Istniejące relacje między pracą a rodziną będą mieć określone implikacje dla funkcjonowania jednostki w poszczególnych obszarach życia.

Aktualnie wskazuje się, że relacje między pracą zawodową a życiem pozazawodowym są niezwykle złożone (Bańka, 1995; Ratajczak, 2007), niemniej badacze koncentrują się przede wszystkim na tym, co łączy ze sobą te dwa obszary życia, odnosząc się do kierunku wpływu, czyli: czy praca oddziałuje na życie rodzinne czy też życie rodzinne oddziałuje na życie zawodowe, oraz efektu, bowiem ich wzajemne oddziaływanie może nieść negatywne (konflikt) bądź też pozytywne (facylitacja) następstwa dla jednostki (Frone, 2003; Lachowska, 2012; Pitt-Catsouphes i in., 2015).

3.3.2.1. Relacje negatywne. Zachowanie stanowi wynik cech człowieka oraz środowiska, zaś zgodnie z *teorią pola* Lewina (2013) każde zjawisko należy rozpatrywać całościowo, mając na uwadze to, że wyodrębnione części w ramach danego zjawiska wpływają na siebie, przez co każda zmiana wywołana w jednej części oddziałuje również na pozostałe części. Dążenia do zmian można przedstawić w postaci sił mających wielkość i zwrot, zaś poszczególne części mogą nieść ze sobą wartości pozytywne lub negatywne.

Małżeństwo w ujęciu Lewina stanowi dynamiczną całość, przez co zaistnienie zmiany w obrębie jednej części skutkuje zmianami w innych częściach, np. zły humor męża będzie oddziałował na samopoczucie żony. Konflikty w małżeństwie mogą stanowić wypadkową przynależności małżonków do różnych grup, czyli np. grupy rodzinnej i grupy zawodowej. Do konfliktu sił będzie dochodzić natomiast w sytuacji, gdy np. mąż pragnie zwiększyć swoją aktywność zawodową, zaś żona dąży do włączenia męża w wypełnianie obowiązków domowych (Mika, 1987).

Trudność w utrzymaniu równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym sprawia, że opisane relacje określa się przez odwołanie do konfliktu, zgodnie z którym praca przeciwstawiona zostaje życiu rodzinnemu (Tomaszewska-Lipiec, 2014), co warunkowane jest konkurencyjnymi wymaganiami oraz oczekiwaniami związanymi z pełnieniem tych ról (Rostowska, 2008).

Bazując na definicji konfliktu ról utworzonej przez Kahna i in. (1964), Greenhaus i Beutell (1985) zaproponowali, by mianem konfliktu na linii praca–rodzina określać stan, w którym oczekiwania związane z wypełnianiem zobowiązań zawodowych nie przystają do oczekiwań związanych z pełnieniem roli rodzinnej, a tym samym utrudniają bądź też uniemożliwiają jej realizację (Greenhaus i Beutell, 1985; Kahn i in., 1964; Nordenmark, 2004). W swojej koncepcji autorzy wyróżnili trzy rodzaje konfliktów na linii praca–rodzina:

- *konflikt czasu*, zgodnie z którym wypełnianie zobowiązań związanych z jedną z ról w określonym czasie uniemożliwia bądź też utrudnia realizację drugiej roli. Wyróżnia się dwie formy powyższego konfliktu, pierwsza z nich lokuje źródło konfliktu w braku możliwości wypełniania w tym samym czasie roli zawodowej oraz rodzinnej, np. konieczność wykonywania obowiązków zawodowych w domu (Fang i in., 2024). Druga natomiast wiąże istnienie powyższego konfliktu z doświadczaniem zaabsorbowania psychicznego w wypełnianie jednej z ról, np. pomimo fizycznej obecności osoba nie jest w stanie efektywnie pełnić ról rodzinnych, bowiem nieustannie myśli o zobowiązaniach zawodowych (Bartolomé i Evans, 1979; Shi i in., 2023).
- *konflikt napięcia* wynikający z faktu, że wypełnianie jednej z ról przyczynia się do doświadczania napięcia, które to może utrudniać realizowanie zobowiązań w drugiej roli. Wymagania związane z pełnieniem jednej z ról przyczyniają się do powstawania napięcia zmniejszającego zasoby osobiste, których posiadanie stanowi warunek konieczny, aby móc efektywnie realizować drugą rolę. Wzmiankowane napięcie może wywierać wpływ na realizowanie drugiej roli w sposób bezpośredni lub pośredni, np. poprzez dobrostan fizyczny i psychiczny (Edwards i Rothbard, 2000).
- *konflikt zachowań*, kiedy zachowania pożądane w wypełnianiu jednej z ról nie spotykają się z aprobatą podczas realizowania drugiej roli, np. zajmowanie stanowisk kierowniczych wymagających prezentowania zachowań sprawczych może utrudniać realizację roli rodzinnej, kiedy to wyżej cenione są zachowania wspólnotowe (Greenhaus i Beutell, 1985). Jednak omawiany konflikt może pojawiać się nie tylko wówczas, gdy wymagania związane

z realizacją ról pozostają ze sobą w konflikcie, lecz także kiedy zachowania wypracowane w związku z pełnieniem jednej z ról utrudniają realizację drugiej roli (Edwards i Rothbard, 2000). Osoby, które nie dostosowują zachowań do pełnionej aktualnie roli, ryzykują intensywniejszym doświadczaniem konfliktu zachowań (Greenhaus i Beutell, 1985).

Wskazuje się, że zasadne jest rozpatrywanie konfliktu między pracą a rodziną dwukierunkowo, tym samym wyróżnia się konflikt na linii praca–rodzina, jak i rodzina–praca (Frone i in., 1992a). Zarówno konflikt doświadczany na linii praca–rodzina, jak i na linii rodzina–praca można rozpatrywać jako stresor, który to oddziałuje na jakość życia jednostki, jak również jako czynnik pośredniczący między doświadczanym stresem (Derbis, 2014). Jednak pomimo występowania związku między obiema formami wymienionych konfliktów konsekwencje ich doświadczania nie są tożsame (Zalewska, 2008).

Rozpatrywanie przyczyn doświadczania konfliktu między życiem zawodowym a rodzinnym możliwe jest w odniesieniu do *teorii zachowania zasobów* Hobfolla (1989). W jej świetle jednostka dysponuje ograniczoną liczbą zasobów, które pozwalają zachować równowagę. Zalicza się do nich: *zasoby materialne* w postaci obiektów warunkujących status społeczno-ekonomiczny, takich jak: dom czy samochód; *zasoby osobiste*, czyli cechy osobiste oraz posiadane umiejętności, np. interpersonalne; *zasoby stanu* w postaci małżeństwa, zdrowia bądź stabilnego zatrudnienia, które umożliwiają zdobywanie innych pożądanых zasobów; oraz *zasoby energetyczne*, do których zalicza się: czas, wiedzę czy też środki materialne.

W związku z tym łączne pełnienie ról zawodowych oraz rodzinnych może skutkować zakłóceniem równowagi między obszarami życia zawodowego i rodzinnego, a tym samym doświadczaniem stresu związanego z ryzykiem pomniejszenia lub utraty zasobów (Hobfoll, 1989, 2006). Posiadanie niewystarczającej liczby zasobów uniemożliwia jednostce radzenie sobie ze stresem, co w konsekwencji może doprowadzić do rezygnacji z pełnienia roli (Witt i Carlson, 2006). Należy nadmienić, że według omawianej koncepcji możliwe jest również pozyskiwanie bądź pomnażanie zasobów poprzez inwestowanie posiadanych już środków, co pozwala jednostce skutecznie radzić sobie ze stresem (Hobfoll, 1989, 2006). Dzięki pełnieniu roli zawodowej istnieje sposobność pozyskania zasobów, które to następnie można wykorzystać w celu poprawy funkcjonowania, np. w obszarze życia rodzinnego (Witt i Carlson, 2006).

Opierając się na *teorii zachowania zasobów*, Witt oraz Carlson (2006) postulowali, aby w analizie relacji między obszarami życia zawodowego i pozazawodowego

uwzględniać sumienność oraz wsparcie organizacyjne otrzymywane w miejscu pracy. Doświadczanie relacji konfliktowych między pracą a rodziną wiąże się z obniżeniem wydajności pracy wśród osób charakteryzujących się wysokim stopniem sumienności oraz otrzymujących niewielkie wsparcie w miejscu pracy.

Konflikt między obszarami życia zawodowego oraz rodzinnego może być konceptualizowany w odniesieniu do *modelu wymagań–kontroli* Karaska (1979). W świetle przywołanej koncepcji kluczowe jest uwzględnienie dwóch cech pracy: *wymagań* oraz *zakresu kontroli*, które wpływają na poziom napięcia doświadczanego przez jednostkę. Wskazuje się, że jednostka będzie doświadczać stresu o najwyższym nasileniu, kiedy zaistnieje konieczność realizacji bardzo trudnych zadań przy jednoczesnym braku wpływu na ich realizację, czego konsekwencją może być doświadczanie konfliktu ról. Odmiennie przedstawia się sytuacja, gdy wysokim wymaganiom pracy towarzyszy swoboda działania, sprzyja ona bowiem rozwojowi osobistemu oraz występowaniu równowagi między obszarami życia zawodowego i rodzinnego.

Model wymagań–kontroli został wzbogacony przez Johnsona oraz Halla (1988) o wymiar wsparcia społecznego, ponieważ minimalizuje ono skutki napięcia psychicznego odczuwanego przez jednostkę. Intensyfikacji doświadczanego stresu będzie zatem sprzyjać sytuacja, w której jednostka w obliczu wysokich wymagań będzie miała niewielką swobodę działania oraz nie będzie otrzymywać wsparcia społecznego w miejscu pracy.

3.3.2.2. Relacje pozytywne. W świetle teorii akumulacji ról Siebera (1974) realizacja wielu ról przynosi jednostce więcej korzyści niż strat, tym samym nawet jeśli jednostka doświadcza stresu związanego z realizacją oczekiwań i wymagań związanych z pełnieniem wielu ról, to efekty korzystne przewyższają negatywne skutki. Doświadczenie równowagi między obszarami życia zawodowego oraz osobistego możliwe jest, gdy jednostka w sposób samodzielny decyduje o tym, kiedy oraz w jaki sposób wydatkuje swój czas i energię na wypełnianie ról zawodowych oraz rodzinnych. Zgodnie z tą teorią jednostka doświadcza związanych z akumulacją ról nagród w postaci zyskania: przywilejów związanych rolami, poczucia bezpieczeństwa, zasobów wzmocnienia statusu i realizowania roli, a także możliwości wzbogacenia swojej osobowości. Uzyskanie wymienionych gratyfikacji jest możliwe na mocy mechanizmu promieniowania, kiedy zasoby są przenoszone z jednej roli do drugiej, bądź też kompensacji, kiedy negatywne doświadczenia związane z realizacją jednej roli są bilansowane przez pozytywne

doświadczenia związane z pełnieniem drugiej roli (Sieber, 1974). Opisanie założenia koresponduje z koncepcją Plecka (1995), bowiem wskazuje się, że wraz ze wzrostem liczby realizowanych ról jednostka ma możliwość doświadczania pozytywnych interakcji, przez co jej samopoczucie wzrasta. W sytuacji gdy jednostka doświadcza trudności w zakresie realizacji jednej z ról, mogą być one bilansowane przez umiejętności nabyte w innej roli.

Pozytywna perspektywa oddziaływań między obszarami życia zawodowego oraz rodzinnego może być również analizowana poprzez odniesienie do *teorii prężności rodziny* Patterson (2002). Zgodnie z koncepcją zaproponowaną przez autorkę wyróżnia się *czynniki ryzyka*, obejmujące stresory trwałe i epizodyczne, oraz *czynniki ochraniające*, do których zalicza się zasoby psychospołeczne i zachowania pozwalające na skuteczne radzenie sobie w obliczu trudności. Mając to na uwadze, rodzina może się przystosować przez zrównoważenie wymagań z pomocą dysponowanych możliwości, bądź adaptować się, jeśli w obliczu wymagań przewyższających możliwości radzenia sobie rodziny nastąpi zmiana wzorców interakcji w systemie rodzinnym, skutkująca jego lepszym funkcjonowaniem. Prężność systemu rodzinnego definiowana jest jako proces pozytywnej adaptacji rodziny w odpowiedzi na doświadczany kryzys, co umożliwia jej realizację zadań rozwojowych.

Wskazuje się, że konflikt doświadczany na linii praca–rodzina odpowiada wymaganiom w koncepcji prężności rodziny, zaś *facylitacja* – jej możliwościom (Grzywacz i Bass, 2003). Przejawem kompetencji rodziny jest zachowywanie zdrowia psychicznego wszystkich członków rodziny, co stanowi jednocześnie wskaźnik prężności rodzinnej, zaś choroby doświadczane przez członków rodziny mogą być interpretowane jako niewłaściwe realizowanie funkcji przez rodzinę (Grzywacz i Bass, 2003).

Greenhaus i Powell (2006) koncentrują się na pozytywnych oddziaływa- niach między pełnieniem roli pracownika oraz ról rodzinnych. Tym samym w zaproponowanym przez nich modelu pozytywne oddziaływanie między wskazanymi rolami dokonują się zgodnie z procesem przenikania zasobów zdobytych w związku z pełnieniem roli w danym obszarze do innego obszaru, w którym zasoby mogą ułatwiać pełnienie danej roli. Przenikanie zasobów zachodzić może w obrębie dwóch ścieżek: *instrumentalnej* oraz *afektywnej*. Mając to na uwadze, zakłada się, że zasoby nabyte w związku z pełnieniem określonej roli mogą wywierać bezpośredni (ścieżka instrumentalna) lub pośredni (ścieżka afektywna) pozytywny wpływ na pełnienie innej roli.

W swoim modelu Greenhaus i Powell (2006) zakładają, że między pełnionymi rolami przez jednostkę może dochodzić do przemieszczania się 5 typów zasobów: *umiejętności* i *perspektywy*, które dotyczą zarówno umiejętności poznawczych, jak i interpersonalnych, zdobytej wiedzy oraz doświadczeń; *zasoby psychologiczne* oraz *fizyczne* obejmujące zdrowie fizyczne, poczucie własnej wartości i poczucie własnej skuteczności; *zasoby społeczne* w postaci kapitału społecznego, elastyczności związanej z samodzielnym podejmowaniem decyzji dotyczących czasu, sposobu oraz miejsca realizowania pełnionej roli; jak również *zasoby materialne*, obejmujące np. środki finansowe pozyskane w wyniku realizacji roli.

Model teoretyczny sformułowany przez Wayne i in. (2007) również koncentruje się na pozytywnych oddziaływaniach między obszarem aktywności zawodowej oraz rodzinnej. Model ten uwzględnia zaangażowanie jednostki w aktywność w obszarze życia zawodowego lub pozazawodowego, odnoszone korzyści z podejmowanej aktywności oraz sprawniejsze funkcjonowanie w innym obszarze, przy czym uprawnione jest mówienie o facylitacji wyłącznie wtedy, gdy poprawa obejmuje poziom systemu – np. diadę małżeńską, zaś nie jest uprawnione, gdy ogranicza się ona do poziomu jednostki.

Autorzy zakładają, że każda jednostka odczuwa naturalną potrzebę rozwoju, tym samym prezentowanie wysokiego zaangażowania w pełnioną rolę daje jej sposobność pozyskania zasobów, które umożliwią jej rozwój. Ponadto facylitacji będzie sprzyjać posiadanie określonej charakterystyki osobowej, np. poczucia własnej skuteczności, oraz zasobów środowiskowych: energii, wsparcia oraz warunków (Wayne i in., 2007). Posiadanie ich bowiem może przyczyniać się do osiągnięcia zysków: *rozwojowych*, obejmujących wiedzę, wartości czy też umiejętności; *emocjonalnych*, w postaci możliwości zmiany postaw bądź nastroju; *kapitału*, związanych z nabywaniem dóbr zarówno ekonomicznych, społecznych, jak i zdrowotnych; *skuteczności*, odnoszących się do poprawy funkcjonowania w zakresie koncentracji uwagi w związku z pełnieniem wielu ról (Carlson i in., 2006; Wayne i in., 2007).

3.3.2.3. Relacje zrównoważone. Dynamiczny wzrost zatrudnienia kobiet dał asumpt do eksplorowania w badaniach naukowych tematu równoważenia ról rodzinnych i zawodowych, co obserwuje się od lat 80. XX wieku (Szlendak, 2015). W literaturze przedmiotu można jednak znaleźć wiele definicji równowagi między życiem zawodowym oraz prywatnym, co świadczy o tym, że jest

ona różnie rozumiana (Greenhaus i Allen, 2011; Hirschi i in., 2019; Kalliath i Brough, 2008).

Mając to na uwadze, możemy odnaleźć definicje odnoszące się do systemu wartości posiadanego przez jednostkę, zgodnie z którymi mianem równowagi określa się możliwość realizacji celów ważnych dla jednostki w różnych sferach jej życia, co jest warunkowane odpowiednią organizacją czasu oraz otrzymywanym wsparciem w miejscu pracy i w środowisku rodzinnym (Chirkowska-Smolak, 2008). Znaczenie możliwości realizowania priorytetów akcentowane jest również przez Greenhaus i Allen (2011) oraz Greenhaus i in. (2012), którzy wskazują, że osiąganie równowagi między rolami zawodowymi i pozazawodowymi jest możliwe, kiedy role te są realizowane w sposób efektywny i satysfakcjonujący, zgodnie z priorytetami jednostki, przy czym osiągnięciu równowagi sprzyja otrzymywanie wsparcia w pracy, jak i od małżonka. Ponadto warto wskazać, że dyferencjacja znaczeniowa pełnionych ról może ulegać zmianom w zależności od aktualnych wydarzeń, np. uzyskania awansu w pracy bądź też urodzenia dziecka (Kalliath i Brough, 2008).

W definicjach równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym ważne jest uwzględnienie tego, czy jednostka w sposób autonomiczny może podejmować decyzje na temat wydatkowania czasu i energii na realizację określonych ról. Clutterbuck (2005) mianem równowagi definiuje stan, w którym jednostka może w sposób efektywny radzić sobie z potencjalnym konfliktem między wymaganiami dotyczącymi czasu i energii, którymi dysponuje; dzięki czemu doświadcza spełnienia. Mając to na uwadze, poczucie równowagi będzie osiągnięte przez jednostkę, gdy będzie ona mieć autonomię w zakresie podejmowania decyzji dotyczących wymagań związanych z inwestowaniem określonej ilości czasu oraz energii zgodnie z posiadanym systemem wartości. Integracja ról zawodowych i rodzinnych warunkuje nie tylko osiąganie równowagi między tymi rolami, ale również istnienie pozytywnych oddziaływań między obszarami życia zawodowego i rodzinnego (Lipińska-Grobelny, 2014b).

Istnieją także definicje ujmujące równowagę między życiem zawodowym i rodzinnym jako równomierne zaangażowanie oraz poświęcanie czasu na realizację poszczególnych ról. Greenhaus i in. (2003) mianem równowagi określają równomierne zaangażowanie w pracę, rodzinę oraz odczuwanie zadowolenia z pełnienia ról rodzinnych i zawodowych, tym samym na równowagę składają się trzy komponenty: równowaga czasowa, zaangażowania oraz zadowolenia. Zgodnie z tym jednostka w równym stopniu powinna wypełniać role rodzinne

i zawodowe, prezentując wysoki stopień zaangażowania w ich realizację, bez względu na moment życia, w którym się znajduje (Sadowska-Snarska, 2014).

Inne definicje odnoszą się do sposobu pełnienia ról, ich jakości oraz satysfakcji odczuwanej z ich realizacji. Voydanoff (2005a) definiuje równowagę między obszarami życia zawodowego a osobistego poprzez odniesienie się do stopnia, w jakim zasoby nabyte podczas realizowania ról zawodowej sprzyjają zaspokojeniu potrzeb rodziny oraz zasoby pozyskane poprzez realizację ról rodzinnej oddziałują korzystnie na funkcjonowanie jednostki w obszarze zawodowym. Zgodnie z zaproponowaną konceptualizacją powyższe role mogą przyjmować zakres od wysokiego poziomu zrównoważenia do niezrównoważenia (Lachowska, 2012).

Zdaniem Marksa i MacDermid (1996) mówienie o możliwości utrzymania równowagi między życiem zawodowym oraz pozazawodowym jest zasadne po przyjęciu uprzednio założenia, że każda jednostka jest równocześnie niejako dwójgim ludzi skoncentrowanych na realizacji ról zawodowej w miejscu pracy oraz na życiu osobistym poza środowiskiem pracy, co umożliwia realizowanie ich w sposób perfekcyjny. Ze względu na to, że założenie to jest trudne do utrzymania, jednostka powinna dokonać wyboru, które aspekty realizowanych przez nią ról są dla niej najważniejsze, i wypełniać je zgodnie z ich wymaganiami, co będzie warunkować odczuwanie zadowolenia. Wskazuje się, że zbalansowanie ról sprzyja osiągnięciu wyższego dobrostanu, wyższej samooceny oraz zmniejsza skłonność do doświadczania symptomów depresji. Rostowska (2008) zwraca jednak uwagę na ograniczenie tego ujęcia, ponieważ pomija ono różnice płciowe.

Istnieją również definicje, które odnoszą się do konfliktu oraz facylitacji, tym samym Grzywacz i Bass (2003) definiują dopasowanie pracy i rodziny, opierając się na konceptualizacji prężności rodziny Patterson (2002). Zgodnie z tym osiągnięcie równowagi między wzmiankowanymi obszarami życia jest możliwe, gdy facylitacja pozwala na eliminowanie negatywnych doświadczeń związanych z konfliktem bądź też gdy zakres facylitacji pozwala na kreowanie warunków, w których jednostka może tolerować konflikt doświadczany na linii praca–rodzina lub rodzina–praca.

Zdaniem Frone'a (2003) równowaga między życiem zawodowym i rodzinnym jest konstruktem wielowymiarowym, dlatego też w celu określenia równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym konieczne jest określenie kierunku wpływu oraz rodzaju efektu. Uwzględniając *kierunek*, możemy wyróżnić

oddziaływanie pracy na rodzinę i rodziny na pracę, zaś odnosząc się do *efektu*, możemy wskazać na konflikt lub facylitację. O istnieniu równowagi omawianych sfer możemy zatem wnioskować, gdy dochodzi do współistnienia wysokiego poziomu pozytywnego promieniowania oraz niskiego poziomu negatywnego promieniowania na linii praca–rodzina, zaś mianem równowagi rodzina–praca określa się współistnienie wysokiego poziomu pozytywnego oraz niskiego poziomu negatywnego promieniowania na linii rodzina–praca.

W świetle modelu stworzonego przez Hirschiego i in. (2019) równowaga między obszarami życia zawodowego i pozazawodowego może być osiągnięta w wyniku przeprowadzania kontroli podejmowanych działań, które sprzyjają pomyślnej realizacji celów związanych z życiem rodzinnym i zawodowym. Model ten uwzględnia: *wymagania*, odnoszące się do zinternalizowanych norm i oczekiwań związanych ze sposobem pełnienia roli; *zasoby* i *bariery*, czyli wszystko to, co ułatwia bądź też utrudnia realizację celów; *perspektywę czasową* (cele długoterminowe versus krótkoterminowe).

Praca i rodzina to kluczowe obszary aktywności człowieka, które warunkują jego rozwój i osiągnięcie ważnych dla niego celów. Autorzy zakładają, że to właśnie jednostka w sposób aktywny reguluje zachowania związane z wyborem, urzeczywistnianiem, dostosowywaniem bądź też porzucaniem celu, wykorzystując cztery rodzaje działań, które dzielą się na dwie kategorie. Pierwsza z nich obejmuje zachowania przybliżające nas do realizacji celu (*goal engagement strategies*). Tym samym cel może być osiągnięty w sposób *bezpośredni*, kiedy dochodzi do aktywowania bądź alokowania zasobów, lub *pośredni*, poprzez zmianę zasobów bądź barier. Druga kategoria obejmuje zachowania (*goal disengagement strategies*), które oddalają nas od realizacji celu częściowo, kiedy dochodzi do nadawania hierarchii istniejącym celom, bądź też całkowicie, kiedy dokonujemy rewizji istniejących celów, przez co decydujemy się na zrezygnowanie z nich w bieżącej formie, a to skłania nas do wyboru nowych celów. Wykorzystywanie wymienionych strategii pozwala jednostce na osiągnięcie ważnych dla niej celów, dzięki czemu doświadcza równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (Hirschi i in., 2019).

3.3.3. Uwarunkowania i konsekwencje braku równowagi między pracą zawodową a życiem rodzinnym

Zdaniem niektórych autorów możliwość utrzymania równowagi między życiem zawodowym a życiem pozazawodowym jest złudzeniem (Allen, 2012).

Aktualnie bowiem coraz częściej obserwuje się zawłaszczanie sfery prywatnej przez pracę zawodową, czego konsekwencją jest powstawanie zaburzeń w zakresie rozwoju psychicznego, fizycznego, a także społecznego (Tomaszewska-Lipiec, 2014, 2018). Doświadczanie trudności w zarządzaniu posiadanym czasem może skutkować rozwinięciem niekorzystnych nawyków żywieniowych, sięganiem po substancje psychoaktywne oraz rezygnowaniem z czasu wolnego celem wypełniania obowiązków zawodowych (Duxbury i in., 2008; Greenhaus i in., 2001).

Osoby realizujące role zawodowe coraz częściej doświadczają trudności w zakresie godzenia życia zawodowego z rodzinnym, co sprzyja odczuwaniu rozdarcia między pracą a rodziną (Eurofound, 2010, 2017a). Ponadto w literaturze przedmiotu wskazuje się, że niekorzystny wpływ pracy na rodzinę jest silniejszy niż rodziny na pracę (Frone, 2003; Kinnunen i in., 2003; Lachowska, 2008), przez co osoby pełniące jednocześnie role rodzinne i zawodowe częściej doświadczają konfliktu na linii praca-rodzina niż rodzina-praca z uwagi na półprzepuszczalność granic (Allen i in., 2000; Frone i in., 1992b; Kinnunen i in., 2003; Zalewska, 2008). W dużej mierze warunkowane jest to przemianami gospodarczymi oraz rozwojem technologii, które przyczyniają się do tego, że dochodzi do zacierania się granic między życiem zawodowym i prywatnym (Allen, 2012; Carlson i in., 2018; Duxbury i Smart, 2011; Fang i in., 2024; Paulin i in., 2017; Senge, 1998).

Podejmowanie próby zachowania równowagi między obszarami pracy zawodowej a życiem pozazawodowym wiąże się z ponoszeniem przez jednostkę kosztów psychologicznych, zaś konsekwencją ponoszenia wysokich kosztów pracy bądź niemożności ich bilansowania jest obniżenie jakości życia (Nawrat, 2014). Mianem psychologicznych kosztów pracy określa się zarówno inwestycje (odwracalne lub nieodwracalne), dysfunkcje czy też utracone korzyści obejmujące sfery: *psychiczną*, np. doświadczanie napięcia, jednostronny rozwój osobowości; *somatyczną*, np. korzystanie z używek, doświadczenie zaburzeń funkcjonowania układu pokarmowego; *społeczną*, np. zaburzone relacje rodzinne, przyjacielskie (Frone, 2000; Janicka, 2008).

Jednostka ponosi koszty również w sytuacji, gdy doświadczają one ograniczeń w zakresie realizowania możliwości, które są dla niej ważne. Zgodnie z tym w wyniku pełnienia roli zawodowej jednostka może ponosić zarówno koszty uzasadnione, które odnoszą się do poczynionych przez nią inwestycji oraz doświadczanych ograniczeń, jak również koszty nadmierne bądź też

nieuzasadnione. Kategorie te należy rozpatrywać jako swoiste kontinuum, przy czym kryteria są wysoce zindywidualizowane (Mesjasz i Witkowski, 2003, za: Nawrat, 2014).

Czynniki mające wpływ na doświadczanie konfliktu mogą mieć pochodzenie wewnętrzne bądź też zewnętrzne oraz wynikać ze środowiska rodzinnego lub zawodowego. Mając to na uwadze, konflikt będzie intensywniej doświadczany przez osoby wieczorne (Iskra-Golec, 2016; Willis i in., 2008), posiadające cechy neurotyczne w wysokim nasileniu oraz cechy ekstrawertyczne w niskim nasileniu (Wayne i in., 2004), a także osoby przywiązane w sposób zaabsorbowany (Sumer i Knight, 2001), jak również radzące sobie ze stresem w sposób nieefektywny (Greenhaus i Kopelman, 1981; Lapierre i Allen, 2006).

Ponadto analizując czynniki odpowiadające za intensyfikację konfliktu, należy uwzględnić wiek oraz płeć biologiczną, ponieważ największe przeciążenie rolami obserwuje się wśród osób będących między 36. a 55. rokiem życia, zaś za krytyczny uznaje się 45. rok życia (Duxbury i Higgins, 2001). Wynika to z faktu, że większość osób funkcjonuje wtedy w trzech rolach: pracownika, rodzica oraz opiekuna względem rodziców, co sprzyja doświadczaniu konfliktu ról, zaś w literaturze przedmiotu określane jest mianem generacji kanapkowej (Burke, 2017; Janicka, 2014; Pines i in., 2011).

Mając na uwadze wzorce socjalizacyjne, Pleck (1977) postulował, że granice między obszarami życia zawodowego i rodzinnego będą wykazywać asymetryczną przepuszczalność ze względu na płeć, tym samym wśród kobiet granice roli rodzinnej wykazują mniejszą przepuszczalność niż granice roli zawodowej, przez co rzadziej będą one doświadczać konfliktu między pracą a rodziną, zaś wśród mężczyzn obserwuje się mniejszą przepuszczalność granic roli zawodowej niż rodzinnej, co będzie odpowiadać za rzadsze występowanie konfliktu rodzina-praca (Pleck, 1977; Rostowska, 2008).

Ponadto wskazuje się, że za ewentualne trudności w godzeniu ról mogą odpowiadać stereotypy dotyczące ról kobiecych oraz męskich (Smyła, 2016), zgodnie z którymi kobiety powinny wyżej cenić rodzinę niż karierę zawodową, przez co w wyższym stopniu będą ponosić konsekwencje niewypełniania ról rodzinnych, a tym samym doświadczać konfliktu na linii rodzina-praca, zaś mężczyźni będą mierzyć się z negatywnymi konsekwencjami związanymi z niewypełnianiem ról zawodowych, tym samym częściej będą doświadczać konfliktu na linii praca-rodzina (Eagly, 1987; Miluska, 1996; Pleck, 1977; Rostowska, 2008).

Wprawdzie niektóre rezultaty badawcze potwierdzają, że kobiety w porównaniu z mężczyznami częściej doświadczają konfliktu między życiem rodzinnym i zawodowym (Keene i Reynolds, 2005; Wierda-Boer i in., 2009), jak również na linii praca-rodzina (Duxbury i in., 1994; Herman i Gyllstrom, 1977; McElwain i in., 2005), co wiąże się między innymi z asymetrycznym podziałem obowiązków domowych. Jednak inne badania pokazują, że asymetria dotycząca obowiązków nie różnicuje mężczyzn od kobiet w zakresie omawianego konfliktu (Cerrato i Cifre, 2018). Niemniej należy pamiętać, że nie wszystkie badania potwierdzają istnienie różnic w doświadczaniu konfliktu między obszarem życia zawodowego i rodzinnego ze względu na posiadaną płć biologiczną (Emslie i in., 2004; Frone, 2000; Frone i in., 1992b; Grzywacz i Marks, 2000; Kinnunen i in., 2004; Lachowska, 2008; Shockley i in., 2017). Ponadto wskazuje się, że równoważeniu ról może sprzyjać androgynia psychiczna, bowiem jest ona uznawana za czynnik mający wpływ na efektywniejsze radzenie sobie z wielością ról (Lipińska-Grobelny, 2014c).

Uwzględniając czynniki pochodzące ze środowiska rodzinnego, należy wyjaśnić, że konflikt będzie intensywniej doświadczany przez osoby podejmujące role rodzicielskie (Gywacz i Marks, 2000; Janicka, 2008; Kwiatkowska i Nowakowska, 2006; Pleck i in., 1980) i mające liczną rodzinę (Carlson, 1999; Cartwright, 1978). W badaniach Grzywacza i Marks (2000) wykazano jednak, że posiadanie rodziny sprzyja pozytywnemu promieniowaniu między obszarami życia rodzinnego i zawodowego, dlatego ważne jest, aby poddać analizie również to, w jaki sposób pełnione są role (Lipińska-Grobelny, 2014b).

Mając to na uwadze, zauważa się, że konflikt między pracą zawodową a życiem rodzinnym będzie doświadczany intensywniej przez osoby, których jakość zachowań komunikacyjnych w diadzie jest niska, co będzie ograniczać możliwość uzyskiwania wsparcia od małżonka (Greenhaus i Beutell, 1985; Grzywacz i Marks, 2000; Lapierre i Allen, 2006). Ponadto doświadczanie przeciążenia pracą może nieść określone implikacje dla małżonka, ponieważ kiedy mężowie doświadczają dużych wymagań w pracy, ich żony mogą osiągać niższą satysfakcję z małżeństwa i życia, przejawiać zmniejszoną partycypację w życiu społecznym, jak również doświadczać gorszego samopoczucia (Burke i in., 1980). Ponadto poświęcanie dużej ilości czasu na realizację pracy zawodowej przez mężczyzn może być interpretowane przez kobiety jako ucieczka od rodziny bądź osłabienie więzi, co może prowadzić do zwiększenia liczby konfliktów w związku (Duch-Krzystoszek, 2007).

Intensyfikacja wzmiankowanego konfliktu może mieć pochodzenie zewnętrzne, a tym samym może wynikać ze specyfiki samej pracy, czyli organizacji czasu pracy, liczby godzin poświęcanych na wykonywanie zobowiązań zawodowych (Gallie i Russell, 2009; Greubel i in., 2016; Karhula i in., 2017; Lee i in., 2022), zajmowanego stanowiska (Eurofound, 2017a; McGinnity i Calvert, 2009), jak również wykonywania pracy pod presją lub nieotrzymywania wsparcia w środowisku pracy (Casper i in., 2011; Fagan i Burchell, 2002; Greenhaus i Beutell, 1985; Grzywacz i Marks, 2000; Lapierre i Allen, 2006; Presti i in., 2020; Talukder, 2019).

Konsekwencją konfliktu będzie doświadczanie silnego stresu, który w sposób negatywny może wpływać na globalną ocenę zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia (Allen i in., 2000; Frone, Yardley i in., 1997; Greenhaus i Beutell, 1985; Kossek i Ozeki, 1998; Ten Brummelhuis i Greenhaus, 2018), przy czym wymagania związane z pełnieniem roli rodzinnej będą intensyfikować konflikt doświadczany na linii rodzina-praca, a tym samym obniżać satysfakcję z pracy, zaś wymagania na gruncie zawodowym będą odpowiadać za intensyfikację konfliktu na linii praca-rodzina, a tym samym obniżać zadowolenie z rodziny (McElwain i in., 2005).

Uwzględniając możliwe następstwa dla zdrowia jednostki, podkreśla się, że konflikt na linii rodzina-praca sprzyja doświadczaniu depresji, występowaniu nadciśnienia, jak i słabszemu zdrowiu (Frone, Russell i in., 1997), wiąże się także negatywnie z klimatem rodzinnym oraz zadowoleniem z małżeństwa (Kinnunen i in., 2003). Ponadto doświadczanie konfliktu między obszarami życia prywatnego i zawodowego może skutkować zmniejszeniem satysfakcji z pracy, a dodatkowo sprzyjać występowaniu trudności w zakresie wypełniania obowiązków oraz rozwijania zainteresowań (Chirkowska-Smolak, 2008).

Natomiast konflikt na linii praca-rodzina obniża zadowolenie z pracy i rodziny (Pleck i in., 1980), może skutkować także sięganiem po alkohol (Frone, Russell i in., 1997) oraz wiązać się z wypaleniem zawodowym (Kinnunen i in., 2003; Li i in., 2024b; Zalewska, 2008), przez co może wpływać na rezygnację z pełnionej roli zawodowej (Greenhaus i in., 2001).

Mając to na uwadze, należy wskazać, że ponoszone koszty oddziałują nie tylko na jednostkę, ale zasadne jest rozpatrywanie ich w skali makroekonomicznej, bowiem w wyniku ponoszonych kosztów może dochodzić do odraczania w czasie bądź całkowitej rezygnacji z zawarcia związku małżeńskiego, większej ilości rozwodów, rezygnowania z pełnienia roli zawodowej, jak również

do pogłębienia nierówności społecznych (Greenhaus i in., 2001; Mesjasz i Witkowski, 2003, za: Nawrat, 2014; Sadowska-Snarska, 2014).

3.4. Satysfakcja życiowa

3.4.1. Satysfakcja życiowa z perspektywy teoretycznej

W literaturze przedmiotu do zadowolenia z życia odnoszą się takie terminy, jak: *szczęście* (Argyle, 2013; Czapiński, 1992; Veenhoven, 2013); *przepływ (flow)* (Csikszentmihalyi, 2013); *jakość życia* (Flanagan, 1978; Rostowska, 2008); *subiektywny dobrostan psychiczny* (Argyle, 1996; Diener, 1984; Diener i in., 1999); *satysfakcja z życia* (Cummins, 1996, 2005). Jednak studiując literaturę odnoszącą się do zadowolenia z życia, można zauważyć, że badacze nie są konsekwentni w zakresie różnicowania wymienionych pojęć. Wydaje się, że najszerszym terminem jest subiektywny dobrostan psychiczny, ponieważ może on być rozpatrywany jako konstrukt wielowymiarowy (Adler i in., 2017). Z podejściem tym koresponduje definicja stworzona przez Dienera (1984), ponieważ obejmuje ona satysfakcję z życia, częste doświadczanie afektu pozytywnego oraz rzadkie doświadczanie afektu negatywnego.

Można jednak spotkać się również ze wskazaniem, że pojęcia, takie jak: *szczęście*, *subiektywny dobrostan psychiczny* czy też *satysfakcja z życia*, mogą być wykorzystywane synonimiczne (Adler i in., 2017; Veenhoven, 1996). Z kolei zgodnie z *cebulową teorią szczęścia* Czapińskiego (1992) *szczęście* obejmuje: wolę życia, ogólny dobrostan subiektywny oraz satysfakcje cząstkowe. Campbell (1981) dokonuje różnicowania satysfakcji z życia od *szczęścia*, wskazując, że ocena satysfakcji z życia wykazuje stabilność w czasie, zaś ocena *szczęścia* jest wrażliwa na aktualnie doświadczane zmiany nastroju. Natomiast Veenhoven (1996) zaleca, aby posługiwać się pojęciem satysfakcji z życia, ponieważ w porównaniu ze *szczęściem* pojęcie to uwzględnia subiektywność dokonywanej oceny, zaś w zestawieniu z subiektywnym dobrostanem psychicznym odnosi się ono do całościowej oceny.

Zaleca się również dokonywanie różnicowania subiektywnego od obiektywnego dobrostanu psychicznego (Cummins, 2000). Tym samym zarówno w przypadku *szczęścia*, jak i subiektywnego dobrostanu psychicznego podkreśla się subiektywność oceny, zaś w przypadku obiektywnego dobrostanu psychicznego ocenie podlegają wybrane aspekty życia jednostki (Argyle, 1996;

Diener i in., 1999). Zgodnie z tym ocena satysfakcji z życia może być dokonywana w sposób całościowy lub też na podstawie wybranych obszarów funkcjonowania, przez co może być ona rozpatrywana jako wypadkowa satysfakcji doświadczanych z poszczególnych obszarów życia (Rojas, 2006).

Badacze różnią się w zakresie wskaźników, które należy poddać ocenie, np. Cummins (1996) wyróżnia siedem takich obszarów: dobrostan materialny, zdrowie, intymność, więzi społeczne, bezpieczeństwo, produktywność i samopoczucie. Z kolei Flanagan (1978) wyróżnia piętnaście aspektów jakości życia, które powinny podlegać ocenie. Mając na uwadze to, że wskaźniki rozpatrywane w literaturze wykazują duże zróżnicowanie i mogą one być odmiennie waloryzowane przez jednostki, co może wynikać np. z ich pochodzenia kulturowego, zaleca się, aby dokonując oceny satysfakcji z życia, wykorzystywać kryteria unikalne dla jednostki (Argyle, 1996; Diener i in., 1985; Diener i Suh, 2003).

Definicja subiektywnego dobrostanu psychicznego autorstwa Dienera (1984) odnosi się do perspektywy motywacyjnej, tym samym jednostka będzie skłonna oceniać doświadczany dobrostan jako wysoki, jeśli będzie miała możliwość zaspokojenia potrzeb i realizowania ważnych dla niej celów. Niemniej ocena ta obejmuje zarówno *aspekt afektywny*, związany z intensywnością, częstością i znakiem doświadczanych emocji, jak i *aspekt poznawczy*, który odnosi się do ocenianej w sposób całościowy satysfakcji z życia (Andrews i Withey, 2012; Diener i Emmons, 1984; Diener i in., 2002; Rostowska, 2008; Veenhoven, 2013, 1996).

Rostowska (2008) wskazuje, że odzwierciedleniem emocjonalnej strony zadowolenia z życia jest zarówno aktualnie doświadczany przez jednostkę nastrój, rozpatrywany jako reakcja na obiekty, sytuacje czy też okoliczności, jak i nastrój dla niej typowy, utrzymujący się przez dłuższy okres czasu. Z kolei satysfakcja z życia będzie rozpatrywana jako niewielkie zróżnicowanie bądź też brak zróżnicowania między pożądaną przez jednostkę sytuacją a jej aktualnymi doświadczeniami (Diener i in., 1999; Pavot i Diener, 2009).

Oczekiwania jednostki wobec tego, jak powinno wyglądać jej idealne życie, mogą zostać ukształtowane na podstawie dokonywanych przez nią porównań (Fujita i Diener, 2013). Nawiązując do *konceptji wielorakich rozbieżności* Michalosa (1985), jednostka może oceniać aktualną sytuację życiową przez pryzmat własnych aspiracji, przeszłości, innych ludzi stanowiących dla niej grupę odniesienia bądź też posiadanych przekonań na temat tego, na co zasługuje (Diener i in., 1999). Wskazuje się, że ludzie przejawiają selektywność w zakresie

dokonywanych porównań, przez co dokonując oceny życia, kierują się oni unikalnymi kryteriami (Argyle, 1996; Shin i Johnson, 1978).

Z uwagi na to, że osoby mogą wykazywać zróżnicowanie ze względu na posiadany system wartości bądź też cele, które pragną urzeczywistniać, w kolejnych podrozdziałach zostanie omówiona hierarchia wartości Polaków oraz dyferencjacja znaczeniowa ról zawodowych i rodzinnych, ponieważ mogą one oddziaływać na uzyskiwaną satysfakcję z życia, nastrój, jak również więzi społeczne osób tworzących małżeństwa dwuzarobkowe.

3.4.2. System wartości a zachowania

Wskazuje się, że w każdym społeczeństwie rodzina przedstawia niekwestionowaną i ponadczasową wartość, zaś przez to, że warunkuje ona dobrostan fizyczny oraz psychiczny, w sposób naturalny staje się ona celem życiowym każdej jednostki (Wałęcka-Matyja i Janicka, 2021). Potwierdzenie tego można odnaleźć w badaniach prowadzonych w ramach *European Values Study* (Halman i in., 2011; Halman i in., 2022) oraz *World Values Survey* (Haerpfer i in., 2020), ponieważ najwięcej respondentów wskazuje, że spośród wartości takich, jak: rodzina, praca, czas wolny czy religia, to właśnie rodzina ma dla nich największe znaczenie. Korespondują z tym również wyniki sondaży społecznych prowadzonych w Polsce, bowiem zauważa się, że począwszy od 2008 roku aż do roku 2019 wśród Polaków rodzina niezmiennie wskazywana jest jako najważniejsza wartość i cel w życiu człowieka (CBOS, 2019).

Chcąc poznać hierarchię wartości Polaków, należy odnieść się do wyników badań, w tym sondaży społecznych, co pozwala również na zaobserwowanie zmian w strukturze tej hierarchii. Ostatnie badania przeprowadzone przez *Centrum Badania Opinii Społecznej* w listopadzie 2020 roku w czasie pandemii COVID-19 ujawniły, że dla Polaków najważniejszą wartością było zdrowie (47%), na drugim miejscu plasowała się rodzina (39%), zaś trzecie – zajęła praca (8%) (CBOS, 2020b). Niemniej w zestawieniu z rezultatami badania przeprowadzonego w 2019 roku to szczęściu rodzinnemu przypisywano największą wartość (80%), zaś na kolejnych miejscach wskazywano zdrowie (55%) oraz spokój (48%).

Zróżnicowanie przywołanych wyników może wynikać zarówno ze sposobu pomiaru wartości, ponieważ badania w 2020 roku były prowadzone w formie pytań otwartych, natomiast w badaniach z 2019 roku respondenci dokonywali

wskazań spośród 16 wartości, w szczególnej sytuacji związanej z trwającą pandemią (CBOS, 2019, 2020b). Hierarchia wartości życiowych Polaków wykazuje względną stabilność, przy czym obserwuje się trend w zakresie przypisywania większej wartości przyjaćiom oraz zmniejszenie wartości przypisywanej pracy zawodowej, wykształceniu oraz bogactwu w porównaniu z 2008 rokiem (CBOS, 2019).

Pełnienie ról rodzinnych oraz zawodowych zajmuje ważne miejsce w życiu człowieka, jak wynika bowiem z badań przeprowadzonych przez Robak oraz Słocińską (2014), do najważniejszych wartości życiowych osoby badane były skłonne zaliczać: rodzinę, zdrowie, związek, pracę, doskonalenie wiedzy, życie towarzyskie, realizację zainteresowań oraz obejmowanie nowych stanowisk. Potwierdzają to również dane pochodzące z *Diagnozy społecznej* (Czapiński i Panek, 2015), zgodnie z którymi Polacy do fundamentalnych wartości zaliczają zdrowie, udane małżeństwo, posiadanie dzieci oraz wykonywanie pracy zawodowej. Badania prowadzone w ramach *Diagnozy społecznej* także świadczą o pewnej stabilności systemu wartości Polaków, jednak w ostatnich badaniach zauważalny był wzrost znaczenia przyjaćiom oraz spadek znaczenia Boga (por. Czapiński i Panek, 2015). Najnowsze badania również pokazują, że wśród celów, które respondenci chcieliby zrealizować w najbliższych 12 miesiącach, zajmuje: rodzina, życie bez stresów oraz zapewnienie bezpieczeństwa finansowego, i wskazania te były spójne zarówno w roku 2022, jak i 2023 (Piontek, 2022, 2023).

Analogiczne rezultaty na temat wartości cenionych przez Polaków uzyskano w badaniach prowadzonych przez agencję badawczą *TNS Polska* (2013), w których respondenci za decydujące o szczęśliwym życiu osobistym uznali: udane życie rodzinne, posiadanie przyjaćiom, czystego sumienia, ludzkiego szacunku, odwzajemnionej miłości oraz możliwość wykonywania ciekawej pracy, zaś do trzech najważniejszych celów w życiu osoby badane zaliczały udane życie rodzinne, wiedzenie spokojnego życia oraz posiadanie wysokich dochodów. Należy wskazać, że hierarchia wymienionych czynników wykazuje stabilność na przestrzeni dekady, o czym można wnioskować, zestawiając wyniki badań z roku 2003 i 2013. Zauważa się jednak pewne zmiany, np. Polacy w 2013 roku wyżej cenili sobie czas przeznaczany na rozrywki, jak również osiąganie sukcesów zawodowych i awansów.

Według badań przeprowadzonych przez CBOS (2010a) Polacy wysoko w hierarchii wartości sytuowali: zdrowie, szczęście rodzinne, uczciwość, szacunek, spokój, pomyślność ojczyzny, przyjaćiom oraz pracę, zaś nadrzędne znaczenie

respondenci przypisywali szczęściu rodzinnemu, zdrowiu oraz uczciwości. Z wyjątkiem szczęścia rodzinnego w porównaniu z 2005 rokiem zmniejszyło się znaczenie przypisywane poszczególnym wartościom, zaś największe spadki zaobserwowano dla wiary religijnej, sławy, wykształcenia oraz pracy zawodowej (CBOS, 2010a). W badaniach przeprowadzonych przez GUS (2015a) potwierdza się, że najważniejsze znaczenie dla Polaków ma zdrowie, rodzina oraz uczciwość, zaś do najważniejszych wartości są oni skłonni zaliczać: zdrowie, rodzinę oraz miłość.

Deklarowane wartości nie zawsze jednak są urzeczywistniane w codziennym życiu, o czym można wnioskować na podstawie wypowiedzi osób badanych (Robak i Słocińska, 2014). Niemniej warto poddać refleksji to, czy realizacja cenniejszych wartości sprzyja osiągnięciu zadowolenia z życia. Na podstawie danych pochodzących z *Diagnozy społecznej* obserwuje się tendencję wzrostową w zakresie deklarowanej przez Polaków satysfakcji z życia, począwszy od 1994 roku wzrasta również ich zadowolenie z dzieci, małżeństwa, relacji rodzinnych oraz relacji z kolegami (Czapiński i Panek, 2015). Ze wskazanymi wynikami korespondują dane z badań przeprowadzonych przez CBOS w 2016 roku, w których wykazano, że źródłem największego zadowolenia są dzieci, małżeństwo oraz relacje z przyjaciółmi. Ponadto Polacy odczuwali również zadowolenie z miejsca zamieszkania oraz z pracy zawodowej. Potwierdzenie tego możemy odnaleźć w danych pochodzących z 2020 roku, bowiem większość Polaków deklarowała zadowolenie z relacji z przyjaciółmi oraz znajomymi, miejsca zamieszkania, dzieci i małżeństwa (CBOS, 2020c). Podobne tendencje można zaobserwować, analizując wyniki badań przeprowadzonych w 2022 i 2023 roku, ponieważ respondenci byli w najwyższym stopniu zadowoleni z rodziny, przyjaciół, warunków mieszkaniowych, dzieci oraz małżeństwa (Marciniak, 2022, 2023).

W analizie predyktorów szczęścia największą rolę odgrywa wiek osób badanych, wraz z jego wzrostem spada bowiem satysfakcja z życia, jak również posiadanie małżonka. Wskazuje się, że osoby szczęśliwe częściej zawierają związki małżeńskie, a także zauważa się, że zawarcie małżeństwa korzystnie wpływa na poczucie szczęścia Polaków (Czapiński i Panek, 2015). Korespondują z tym wyniki badań przeprowadzonych na próbie polskiej, z których wynika, że bycie w związku korzystnie oddziałuje na dobrostan fizyczny i psychiczny, niemniej relacja między statusem związku a dobrostanem jest zapośredniczona przez satysfakcję ze związku. Mając to na uwadze, ważniejsze od tego, czy jest się w związku, jest czerpanie z niego satysfakcji (Adamczyk, 2017a; Adamczyk i in.,

2021). Ponadto należy podkreślić, że jednym z predyktorów satysfakcji z życia jest posiadanie przyjaciół, zaś posiadanie relacji małżeńskich oraz przyjacielskich można rozpatrywać jako wskaźnik doświadczanego wsparcia społecznego. Zdecydowana większość Polaków (91%) deklaruje doświadczanie wsparcia społecznego (por. CBOS, 2017), co może stanowić czynnik ochronny w odczuciu stresu (w 2015 roku odnotowano najniższy poziom stresu od początku pomiarów) (por. Czapiński i Panek, 2015).

Zauważa się również, że istnieją podobieństwa w zakresie czynników warunkujących zarówno zadowolenie z życia, jak i pracy. Zadowolenie z życia zawodowego oraz rodzinnego wykazuje bowiem związek z wysokością dochodu, relacjami, a także klimatem emocjonalnym. Ponadto zadowolenie wzrasta, gdy dokonywana przez jednostkę ocena w zakresie wypełniania danej roli jest zbieżna z ocenami innych osób bądź też gdy stanowi ona pozytywny wynik dokonanych porównań społecznych. Doświadczanie pozytywnych emocji sprzyja zaangażowaniu w wypełnianie danej roli, jak również wzrostowi jej efektywności. Niezadowolenie z pełnienia roli zawodowej bądź rodzinnej nie wpływa wprawdzie na ocenę globalnej jakości życia, niemniej może w sposób negatywny oddziaływać na zdrowie i relacje interpersonalne (Rostowska, 2008). Badania przeprowadzone przez Adamczyk (2017b) pokazują jednak, że wyższa satysfakcja ze związku sprzyja osiągnięciu wyższej satysfakcji z życia, wyższemu dobrostanowi psychicznemu oraz doświadczaniu symptomów depresji o niższym nasileniu.

3.4.3. Role centralne i peryferyczne

Praca i rodzina wskazywane są jako kluczowe obszary życia, które warunkują rozwój jednostki oraz umożliwiają realizację ważnych dla niej celów (Hirschi i in., 2019). Dyferencjacja znaczeniowa ról pełnionych przez jednostkę może dokonywać się w zależności od tego, który z obszarów stanowi dla jednostki przestrzeń zapewniającą satysfakcję, a który postrzegany jest przez nią jako miejsce występowania problemów. Jeżeli praca traktowana jest przez jednostkę priorytetowo, to będzie ona skłonna postrzegać ją jako źródło satysfakcji, zaś obszar życia pozazawodowego będzie jawić się jako miejsce problemów (Rostowska, 2008).

Cinamon i Rich (2002a) na podstawie prowadzonych badań wyodrębnili trzy profile pracowników oparte na znaczeniu, jakie przypisują oni rolom

rodzinnym oraz zawodowym. *Wzorzec podwójny (dual profile)* jest charakterystyczny dla osób, które duże znaczenie przypisują zarówno rolom rodzinnym, jak i zawodowym. *Profil zawodowy (work profile)* występuje, kiedy rola zawodowa jest prymarna w stosunku do rodzinnej, a *profil rodzinny (family profile)* – kiedy roli rodzinnej przypisywane jest znaczenie priorytetowe w porównaniu z rolą zawodową. Natomiast Erdogan i in. (2021) zidentyfikowali cztery profile pracowników na podstawie tego, czy osoby badane były skłonne traktować role zawodowe i rodzinne w sposób zróżnicowany bądź też tożsamy. Tym samym wyróżnili oni osoby, które w sposób priorytetowy traktują rolę zawodową (w stosunku do roli rodzinnej); osoby, które roli rodzinnej przypisują znaczenie nadrzędne (w stosunku do roli zawodowej); osoby, które przypisują duże znaczenie zarówno roli rodzinnej, jak i zawodowej; osoby przypisujące obu rolom niewielkie znaczenie.

Postrzeżenie roli jako centralnej wiąże się z poziomem zaangażowania w jej realizację, tym samym jednostka będzie wykazywać większe zaangażowanie poprzez poświęcanie czasu i energii w realizację roli, która umożliwi jej zaspokojenie najważniejszych potrzeb psychicznych (Amatea i in., 1986; Edwards i Rothbard, 2000; Stryker i Serpe, 1994), zaś zaangażowanie to będzie prowadzić do poprawy w zakresie realizacji roli. Tym samym odnoszenie sukcesów w pracy będzie wzmacniać zaangażowanie pracownika, czego konsekwencją będzie poświęcanie na tę rolę większej ilości czasu (Senge, 1998). Niemniej badania przeprowadzone przez Martire i in. (2000) pokazują, że traktowanie roli w sposób prymarny może wiązać się z doświadczaniem stresu, który w sposób negatywny będzie oddziaływać na dobrostan, np. przypisywanie roli zawodowej dużego znaczenia sprzyja doświadczaniu stresu zawodowego, który intensyfikuje doświadczanie symptomów depresji. Jednak, co interesujące, traktowanie roli macierzyńskiej w sposób prymarny zabezpiecza kobiety przed doświadczaniem stresu związanego z realizacją tej roli oraz zmniejsza jego wpływ na doświadczanie symptomów depresji.

Wskazywano, że zgodnie z tradycyjnym podziałem ról związanych z płcią ważniejsze dla kobiet będą role rodzinne, zaś mężczyźni będą przywiązywać większą wagę do pełnienia ról zawodowych (Brannon, 2002; Pleck, 1977). Potwierdzają to wyniki badań sondażowych (np. Czapiński i Panek, 2009; TNS Polska, 2013), jak i empirycznych (Cinamon i Rich, 2002b; Duch-Krzystoszek, 2007; Miluska, 1996; Mauno i Kinnunen, 2000), ponieważ bez względu na podejmowanie aktywności zawodowej kobiety są skłonne wyżej waloryzować rodzinę,

zaś mężczyźni – pracę, co może jednak świadczyć o skłonności do identyfikowania się z obowiązującymi stereotypami związanymi z płcią (Smyła, 2016).

Zgodnie z rezultatami badań otrzymanymi przez Lachowską (2012) kobiety w procesie autodefiniowania częściej od mężczyzn odnoszą się do ról rodzinnych, jak również czerpią większą satysfakcję z ich pełnienia. Ponadto w badaniach Tomaszewskiej-Lipec (2018) ponad połowa osób badanych deklaruje, że mężczyznom łatwiej jest łączyć pracę z życiem osobistym (69,8%). Należy jednak odnotować, że wyniki te mogą stanowić rezultat oczekiwań społecznych wobec pełnienia ról związanych z płcią (Diekman i Goodfriend, 2006; Titkow, 2013). Nadto istnieją badania, które pokazują, że płć biologiczna nie wiąże się ze znaczeniem, jakie przypisywane jest roli rodzinnej bądź zawodowej (Bhownon, 2013; Bosch i in., 2012).

Na podstawie uzyskanych rezultatów badań własnych Titkow (2007) konkluduje, że dla kobiet udane życie osobiste koliduje z możliwością wykonywania ciekawej pracy zawodowej, bowiem muszą one dokonać wyboru, który obszar życia jest dla nich ważniejszy. Wśród mężczyzn zauważa się, że praca zawodowa nie znajduje się w opozycji do życia osobistego. Jednak niektóre wyniki badawcze pokazują, że kobiety w związkach dwuzarobkowych traktują role rodzinne i zawodowe jako komplementarne, a nie jako konfliktowe (Naidoo i Jano, 2002). Ponadto badania dowodzą, że kobiety nie różnią się od mężczyzn w zakresie znaczenia przypisywanego rolom zawodowym (Bosch i in., 2012; Lachowska, 2012). Niektórzy badacze wyjaśniają to dokonaniem się *kulturowego zwrotu*, zgodnie z którym rola rodzinna, zajmująca dotychczas miejsce centralne, została zastąpiona rolą zawodową, co warunkowane jest faktem, że praca zawodowa umożliwia jednostce samorealizację oraz daje jej sposobność zdobywania większej ilości nagród niż życie rodzinne (Hochschild, 1997; Kiecolt, 2003).

Mając na uwadze rozważane związki między znaczeniem roli a posiadaną płcią biologiczną, konieczne wydaje się także uwzględnienie oczekiwań dotyczących sposobu realizacji ról rodzinnych oraz zawodowych odnoszących się do posiadanej płci, ponieważ role wysokiej jakości oraz апробowane społecznie mogą sprzyjać osiągnięciu wysokiej jakości życia (Bańka, 2004). Zgodnie z podejściem tradycyjnym kobiety powinny w większym stopniu angażować się w role rodzinne, zaś mężczyźni w role zawodowe (Brannon, 2002; Duch-Krzystoszek, 2007; Eagly i in., 2000). Zauważa się, że oczekiwania i wymagania względem kobiet są wyższe niż te formułowane wobec mężczyzn (Milkie i Peltola, 1999), zaś restrykcyjne oczekiwania kierowane są zwłaszcza wobec

kobiet, które posiadają dzieci, co niejako obliguje je do poświęcania się życiu rodzinnemu (Duch-Krzystoszek, 2007; Titkow, 2007).

Zgodnie z tym wskazuje się na istnienie *podwójnych standardów* dotyczących oceny sposobu realizacji ról rodzinnych i zawodowych. Mężczyźni bowiem będą spotykać się z aprobatą, kiedy wykażą duże zaangażowanie w realizację roli zawodowej, zaś kobiety, gdy będą godziły wymagania związane z pracą zawodową oraz życiem rodzinnym. Natomiast z krytyką spotykają się kobiety prezentujące zbyt duże zaangażowanie w role zawodowe oraz niedostatecznie wypełniające obowiązki domowe. Mężczyźni z kolei będą uzyskiwać gratyfikacje za angażowanie się w opiekę nad dziećmi, zaś będą krytykowani za prezentowanie niedostatecznego zaangażowania w obowiązki zawodowe oraz zbyt dużego w obowiązki domowe (Barnett, 2004; Deutsch i Saxon, 1998).

Greenhaus i Beutell (1985) również postulowali, aby uwzględnić wielkość sankcji społecznych ponoszonych w związku z brakiem realizacji jednej z ról bądź pełnieniem jej niewystarczająco dobrze. Źródło tych sankcji można lokować na zewnątrz, np. mogą pochodzić od nadawcy roli, bądź mogą mieć źródło w samej jednostce, np. doświadczanie poczucia winy (por. Ostrouch-Kamińska, 2011). Można przypuszczać, że z tych względów samoocena kobiet w wyższym stopniu warunkowana będzie oceną realizacji ról rodzinnych (Miluska, 1996), zaś ocena realizacji roli zawodowej będzie w wyższym stopniu warunkować samoocenę mężczyzn (Mandal, 2004).

Rozbieżność w zakresie własnych oczekiwań dotyczących pełnienia jednej z ról i standardami społecznymi może również intensyfikować doświadczanie konfliktu między pracą zawodową a życiem rodzinnym (Greenhaus i Beutell, 1985). W badaniach przeprowadzonych przez Thomas i in. (2018) wykazano, iż kobiety, które poświęcały dużo czasu zarówno na wykonywanie obowiązków zawodowych, jak i domowych, a także kobiety, które były przekonane o tym, że wykonują mniej obowiązków domowych, niż wynikałoby to ze sprawiedliwego podziału tych prac, osiągają najniższy dobrostan fizyczny.

Dokonując oceny pełnienia roli, konieczne należy wziąć pod uwagę swobodę wyboru danej roli. Tym samym postuluje się, aby w ocenie efektów pełnienia roli uwzględnić to, czy jednostka dokonała wolnego wyboru roli, dlatego też wyróżnia się role obligatoryjne oraz role z wyboru (Thoits, 2003; Van Steenbergen, 2007). Realizacja ról wybranych przez jednostkę sprzyja doświadczaniu satysfakcji. Uwzględniając tradycyjne oczekiwania warunkowane płcią, kobiety w większym stopniu dokonują wyboru ról zawodowych

w porównaniu z mężczyznami, tym samym powinny one doświadczać również większej facylitacji między obszarem pracy zawodowej a obszarem osobistym (Van Steenberg, 2007). Założenie to jednak nie zawsze zyskuje potwierdzenie w prowadzonych badaniach (Grzywacz i in., 2002).

W badaniach Abraham i in. (2024) wykazano, że realizacja celów pozazawodowych przez mężczyzn będących w związkach dwuzarobkowych wiązała się zarówno z osiąganą przez nich satysfakcją z kariery, satysfakcją z życia pozazawodowego oraz satysfakcją życiową, przy czym związków tych nie zaobserwowano w przypadku kobiet. Z kolei osiąganie celów zawodowych nie oddziaływało na satysfakcję uzyskiwaną przez kobiety i mężczyzn. Niemniej zaobserwowano, że realizacja celów pozazawodowych przez mężczyzn pozytywnie oddziaływało na satysfakcję życiową kobiet, zaś osiąganie celów zawodowych przez kobiety negatywnie oddziaływało na uzyskiwane przez mężczyzn zadowolenie z życia.

Płeć kulturowa również wykazuje związek z wartościami, tym samym osoby identyfikujące się z kulturowym wzorcem męskości, bez względu na posiadaną płeć biologiczną, za najważniejszą lub ważną w życiu skłonne są uznawać pracę zawodową, zaś najmniej cenią wartości rodzinne. Natomiast szczęśliwe życie osobiste i rodzinne wydaje się być wartością niezmienną i nie wiąże się ono z żadnym typem płci psychologicznej, choć identyfikowanie się z kobiecym wzorcem kulturowym sprzyja sytuowaniu życia osobistego i dzieci wyżej w hierarchii wartości. Niebagatelną rolę w waloryzowaniu poszczególnych wartości ma również własna sytuacja rodzinna, bowiem osoby będące w związku oraz mające większą liczbę dzieci umiejscawiają życie osobiste oraz dzieci wyżej w hierarchii (Titkow, 2007).

Ważność pełnionej roli może być rozpatrywana jako czynnik mający wpływ na pojawienie się, jak również intensyfikację konfliktu między życiem zawodowym i rodzinnym. Zgodnie z tym ważność roli może pośredniczyć między wymaganiami związanymi z pełnieniem określonych ról a wielkością konfliktu (Greenhaus i Beutell, 1985). Wskazywano, że traktowanie roli zawodowej w sposób priorytetowy będzie sprzyjać doświadczaniu konfliktu między pracą i rodziną, zaś traktowanie roli rodzinnej w sposób prymarny – doświadczaniu konfliktu między rodziną i pracą (Parasuraman i in., 1996). Niemniej wyniki ostatnich badań pokazują, że traktowanie w sposób priorytetowy jednej z ról sprzyja doświadczaniu konfliktu między obszarami pracy zawodowej oraz życia rodzinnego o mniejszym nasileniu, niż w sytuacji, gdy rolom tym przypisywana jest taka sama wartość (Erdogan i in., 2021).

Wskazuje się również, że ważność roli może stanowić czynnik intensyfikujący facylitację między pełnionymi rolami, ponieważ facylitacja będzie występować wyłącznie wtedy, gdy zasoby uzyskane w wyniku realizacji jednej z ról po aplikowaniu ich do innej roli pozwolą na poprawę funkcjonowania w tej roli. W związku z tym jednostka będzie zmotywowana do inwestowania zasobów w rolę centralną, ponieważ przypisuje jej większą wartość niż rolom peryferyjnym, co umożliwi jej efektywne funkcjonowanie (Greenhaus i Powell, 2006). Ponadto jednoczesne przypisywanie dużej wartości wielu rolom korzystnie oddziałuje na dobrostan psychiczny jednostki (Martire i in., 2000). Wyniki badań potwierdzają również, że traktowanie roli zawodowej bądź też rodzinnej w sposób priorytetowy zwiększa satysfakcję z pracy (Bhownon, 2013).

Rezultaty badań pokazują, że zaangażowanie w role rodzinne oraz zawodowe można traktować jako dwa niezależne od siebie wielowymiarowe konstrukty, czego konsekwencją jest możliwość przypisywania jednocześnie dużego znaczenia zarówno rodzinie, jak i pracy zawodowej (Amatea i in., 1986). Wskazane założenie było weryfikowane również przez Lachowską (2012), która wykazała, że ważność przypisywana rolom rodzinnym oraz pracy zawodowej były od siebie niezależne. Istotne jest również to, czy małżonkowie w sposób podobny oceniają ważność pełnionych przez siebie ról, ponieważ w badaniach przeprowadzonych przez Xie i in. (2017) wykazano, że istnienie zbieżnych oszacowań ważności ról w sposób negatywny wiąże się z satysfakcją małżeńską.

*

Dokonany przegląd literatury pokazuje, że pomimo obserwowanych zmian w zakresie pojmowania kobiecości i męskości, realizowanych modeli rodzin oraz wzrostu aktywizacji zawodowej kobiet, zauważa się, iż również w małżeństwach dwuzarobkowych w dużej mierze role w obszarze rodziny nadal są pełnione w sposób stereotypowy, przez co jednostki mogą doświadczać przeciążenia pełnionymi rolami.

Mając na uwadze to, że budżet czasu jest ograniczony, pełnienie ról zawodowych przez małżonków w zróżnicowanych systemach organizacji czasu pracy może odpowiadać za to, że częściej stają oni przed koniecznością dokonywania wyboru, która pełniona przez nich rola powinna być realizowana w pierwszej kolejności kosztem pozostałych ról, co może oddziaływać na osiąganą przez nich satysfakcję małżeńską, zawodową i życiową. Wskazuje się, że osoby realizujące

model małżeństwa dwuzarobkowego częściej mogą doświadczać „dylematów bliskości”, ponieważ w wyniku pełnienia wielu ról społecznych mogą one wykraczać poza rolę rodzajową, jak również dysponować mniejszą ilością czasu, który mogłyby przeznaczyć na rozwijanie intymnej sfery związku czy spędzanie czasu wolnego z małżonkiem (por. Ostroch-Kamińska, 2011).

Przeprowadzone analizy na gruncie teoretycznym uwidaczniają, że nadal stosunkowo rzadko realizowane są badania zgodnie z podejściem diadycznym, które mogłyby pozwolić na uchwycenie konsekwencji organizacji czasu pracy dla małżonków. Dlatego zdecydowano się na przeprowadzenie badania wśród małżeństw dwuzarobkowych o różnej organizacji czasu pracy, którego wyniki zostaną zaprezentowane w części empirycznej niniejszej pracy.

Rozdział 4

Metodologia badań własnych

4.1. Problemy i cele badawcze

Obserwowane przemiany w życiu gospodarczym, społecznym i kulturowym skutkują koniecznością podejmowania wielu zróżnicowanych ról społecznych. Celem projektu badawczego jest poddanie szczegółowej analizie konsekwencji wielości ról oraz organizacji czasu pracy dla satysfakcji małżeńskiej, zawodowej i życiowej wśród małżeństw dwuzarobkowych. Za podjęciem tematyki przemawia przypisywanie dużej wartości rodzinie (Haerpfer i in., 2020; Halman i in., 2011; Halman i in., 2022; Wałęcka-Matyja i Janicka, 2021), jak również dane świadczące o wzrastającej popularności modelu małżeństwa dwuzarobkowego (Eurofound, 2010, 2017; OECD, 2023) oraz upowszechnieniu pracy w niestandardowych godzinach pracy (Eurofound, 2012a, 2012b, 2017, 2024).

Odnosząc się do literatury przedmiotu, można wskazać rezultaty badawcze wiążące pełnienie wielu ról społecznych zarówno z pozytywnymi następstwami dla jednostki (Engels i in., 2021; Härenstam i Bejerot, 2001; Kostianen i in., 2009; Lacey i in., 2016; Nordenmark, 2002, 2004; Staland Nyman i in., 2012), jak i z konsekwencjami negatywnymi (Terrill i in., 2012). Niemniej zagadnienie wielości ról jest niezwykle złożone, przez co trudno określić w sposób jednoznaczny, czy efekty kumulacji ról są pozytywne czy też negatywne (Grzywacz i Marks, 2000; Lee i Powers, 2002; Lipińska-Grobelny, 2014b; Oomens i in., 2007; Rothabrd, 2001; Sumra i Schillaci, 2015).

Ponadto wzrost zatrudnienia w alternatywnych systemach organizacji czasu pracy sprawia, że może dochodzić do desynchronizacji rytmu pracy, czasu wolnego oraz życia społecznego, co może w sposób negatywny oddziaływać na zadowolenie z małżeństwa, pracy i życia (Arlinghaus i in., 2019; Arlinghaus i Nachreiner, 2016; Costa i Silva, 2022; Silva i Costa, 2023; Wirtz i in., 2011). Realizacja projektu stanowi zatem szansę na poznanie samego zjawiska, jak również na określenie czynników, które mogą niwelować potencjalne negatywne

skutki wykonywania pracy zmianowej dla relacji społecznych, a tym samym przyczynić się do wzrostu poczucia jakości życia.

Weryfikację założeń badawczych zdecydowano się przeprowadzić wśród małżeństw dwuzarobkowych. Mając na uwadze istniejące zróżnicowanie w zakresie definiowania tych związków, na potrzeby realizacji badań przyjęto, że są to związki małżeńskie tworzone przez osoby, które jednocześnie realizują zarówno role małżeńskie, jak i zawodowe. Do badań włączono tym samym małżeństwa realizujące role rodzicielskie, a także małżeństwa bezdzietne. Ponadto w trakcie zbierania próby badanej pozyskiwano dane społeczno-demograficzne, takie jak: płeć, miejsce zamieszkania, wykształcenie, wykonywany zawód, staż pracy, rodzaj związku oraz jego staż, a także liczba posiadanych dzieci i ich wiek.

Pierwszym celem w realizowanym projekcie badawczym jest zbadanie związków między organizacją czasu pracy, chronotypem, zadowoleniem z jakości i długości snu oraz czasem przeznaczanym na sen. W literaturze przedmiotu wykonywanie pracy zmianowej wiąże się z nasileniem występowania różnych problemów związanych ze snem, tym samym może ono w sposób niekorzystny oddziaływać na jego jakość i długość (Fekedulegn i in., 2016; Garde i in., 2020; Hulsegge i in., 2019; Nena i in., 2018; Ohayon i in., 2002). Ponadto przyjmuje się, że organizacja czasu pracy pozostaje w dwukierunkowej zależności z chronotypem, przez co wśród osób wykonujących pracę w standardowych godzinach przeważają osoby o wyższej skłonności do poranności, zaś wykonywanie pracy wieczornej sprzyja nasileniu skłonności do wieczorności (Adan, 1992; Ciarkowska, 2003; Kontrymowicz-Ogińska, 2011; Paine i in., 2006; Schuster i in., 2019). Wyższe nasilenie poranności, w przeciwieństwie do wieczorności, w sposób korzystny oddziałuje na jakość i długość snu (Honkalampi i in., 2022; Khan i in., 2020; Lin i in., 2021; Martin i in., 2015; Saalwirth i Leipold, 2021; Taillard i in., 1999; Tanyi i in., 2020). W realizowanym projekcie badawczym uwzględniono również chronotyp jako mediator związku organizacji czasu pracy ze zmiennymi związanymi ze sferą snu, ponieważ na podstawie literatury można wnioskować o tym, że przystosowanie organizacji czasu pracy do chronotypu korzystnie oddziałuje na jakość i długość snu (Amini i in., 2021; Juda i in., 2013; Schuster i in., 2019; Van de Ven i in., 2016).

W ramach organizacji czasu pracy uwzględniono wykonywanie pracy w stałych godzinach pracy lub w systemie zmianowym w regularnych bądź nieregularnych odstępach między zmianami, jak również oceniane przez osoby badane zadowolenie z aktualnej organizacji czasu pracy własnej oraz żony/męża.

Ponadto w trakcie realizacji projektu badawczego pozyskiwano informacje na temat wykonywania pracy nocą i w weekendy, ponieważ podejmowanie pracy w porach dnia tradycyjnie przeznaczanych na odpoczynek oraz kontakty społeczne może ograniczać osiąganie równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym, jak również negatywnie oddziaływać na relacje małżeńskie. W celu identyfikacji zmiennych związanych ze sferą snu uwzględniono oceniane przez osoby badane zadowolenie z jakości snu oraz z jego długości, a także liczbę godzin przeznaczanych na sen w ciągu tygodnia, oszacowaną na podstawie deklaracji osób badanych na temat godzin wstawania oraz kładzenia się spać w przeciągu ostatniego tygodnia.

Drugim celem badawczym jest zbadanie związków między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia. Wykonywanie pracy zmianowej może negatywnie oddziaływać na dobrostan fizyczny i psychiczny pracowników (Åkerstedt, 1990; Finn, 1981; Rosa i in., 2019; Silva i Costa, 2023; Vogel i in., 2012), jak również utrudniać osiąganie równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym (por. Arlinghaus i in., 2019; Camerino i in., 2010; George i in., 2018; Grzywacz, 2016; Perry-Jenkis i in., 2007; Wirtz i in., 2011), przez co może dochodzić do obniżenia zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia. W realizowanym projekcie badawczym podjęto również problem weryfikacji czynników pośredniczących w tym związku, dlatego też zdecydowano się na uwzględnienie mediatorów w postaci chronotypu oraz zmiennych związanych ze sferą snu: zadowolenia z jakości i długości snu oraz czasu przeznaczanego na sen.

W literaturze przedmiotu wieczorność łączona jest z niższym dobrostanem fizycznym i psychicznym (Knutson i Von Schantz, 2018; Muzni i in., 2021). Ponadto wykazuje ona związek z zaburzeniami nastroju (Cheng i in., 2021; Didi-koglu i in., 2022; Höller i in., 2021; Kim i in., 2020), ze zmniejszonym zaangażowaniem w pracę oraz większym wypaleniem zawodowym (Cheng i Hang, 2018; Mokros i in., 2021). Poranność z kolei wiąże się z pozytywnymi następstwami dla jednostki w zakresie uzyskiwanego wsparcia społecznego (Walsh i in., 2022), nastroju czy też satysfakcji z życia (Biss i Hasher, 2012; Jankowski, 2012). Analizując zadowolenie z małżeństwa, badacze koncentrują się na konsekwencjach występowania podobieństw bądź różnic w zakresie chronotypów posiadanych przez małżonków (np. Jocz i in., 2018; Randler i Kretz, 2011; Sprajcer i in., 2022; Tanyi i in., 2020). Niemniej istnieją także badania wiążące poranność z wyższą satysfakcją małżeńską (Shareh i Eshangi Sani, 2019), jak również wskazujące

na istnienie negatywnego związku między porannością a konfliktem na linii praca–życie (Willis i in., 2008).

Wykonywanie pracy zmianowej może sprzyjać doświadczaniu zaburzeń snu oraz obniżać satysfakcję z długości i jakości snu (Booker i in., 2018; Guo i in., 2013; Nena i in., 2018; Norazahar i Suppiah, 2023; Rosa i in., 2019; Sun i in., 2019). Niemniej z uwagi na to, że sen pozostaje w dwukierunkowej relacji z jakością związku (Hasler i Troxel, 2010; Troxel i in., 2007; Xie i in., 2025), problemy ze snem oraz jego deprivacja mogą w sposób negatywny oddziaływać na bliskie związki (Kalmbach i in., 2015; Troxel i in., 2009), jak również sprzyjać doświadczaniu zmęczenia (Åkerstedt i in., 2004) oraz wypaleniu zawodowemu (Giorgi i in., 2018; Vidotti i in., 2018).

Ponadto uznano, że identyfikowanie się w wysokim stopniu ze stereotypami kobiecości i męskości obowiązującymi w danej kulturze oraz płeć biologiczna również mogą pośredniczyć między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia ze względu na to, że zmienne te mogą być rozpatrywane jako modyfikatory funkcjonowania psychospołecznego jednostek (por. Lipińska-Grobelny, 2008, 2011, 2016b). Ostrouch-Kamińska (2011) wskazuje, że to, w jaki sposób osoby „konstruuja swoją małżeńską codzienność i wzajemne w niej relacje, ma swoje źródła w preferowanej koncepcji bycia kobietą i mężczyzną oraz w sposobach rozumienia zachowań, sposobu bycia, cech czy ról związanych z płcią” (s. 266). Mając to na uwadze, model dotyczący nasilenia kobiecości i męskości w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia będzie testowany w podziale na kobiety i mężczyzn, ponieważ mogą wystąpić różnice płciowe w zakresie efektu moderacyjnego.

Odnosząc się do płci biologicznej, można wskazać, że rezultaty badawcze są niekonsekwentne, niektóre z nich pokazują bowiem, że kobiety w porównaniu z mężczyznami częściej doświadczają konfliktu między życiem zawodowym i pozazawodowym (Duxbury i in., 1994; McElwain i in., 2005; Wierda-Boer i in., 2009), zaś inne nie potwierdzają tych zależności (np. Frone i in., 1992b; Grzywacz i Marks, 2000; Lachowska, 2008; Shockley i in., 2017). W literaturze przedmiotu wyniki badań wiążące płeć biologiczną z zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia również są niejednoznaczne. Wskazuje się, że mężczyźni odczuwają wyższą satysfakcję małżeńską od żon (Dobrowolska i in., 2020; Fowers, 1991; Lipińska-Grobelny, 2016b; Ng i in., 2009), jednak Jackson i in. (2014) wskazują, że różnice te zazwyczaj nie ujawniają się, gdy porównywana jest

satysfakcja w diadzie. W zakresie satysfakcji z życia również można odnaleźć zróżnicowane wyniki badań, które świadczą o wyższej satysfakcji z życia wśród mężczyzn (Capone i in., 2021) bądź też o wyższej satysfakcji z życia wśród kobiet (Joshi i Jovanović, 2020; Schoon i in., 2005), jak również pokazujące, że mężczyźni nie różnią się od kobiet w zakresie osiągniętej satysfakcji z życia (Ng i in., 2009). W przypadku satysfakcji z pracy zauważa się z kolei, że to kobiety częściej są usatysfakcjonowane z pracy w porównaniu z mężczyznami (Hauret i Williams, 2017; Hodson, 1989; Kim, 2005).

Na podstawie metaanalizy przeprowadzonej przez Whitley'a (1985) można wnioskować, że męskość korzystnie wpływa na dobrostan psychiczny. Koresponduje to z rezultatami uzyskanymi przez Lipińską-Grobelny (2011), z których wynika, że mężczyźni mają najwyższą satysfakcję z życia i charakteryzują ich najwyższy poziom optymizmu w porównaniu z innymi typami płci psychologicznej. Z kolei w przypadku zadowolenia z małżeństwa to właśnie wysokie nasilenie kobiecości bez względu na posiadaną płć biologiczną korzystnie oddziałuje na jakość związku (Antill, 1983; Steiner-Pappalardo i Gurung, 2002; Szymańska, 2015). Niemniej rezultaty badawcze uzyskane przez Abramiuk i Konopkę (2020) pokazują z kolei, że wysokie nasilenie męskości wśród mężczyzn sprzyja osiągnięciu wysokiej satysfakcji ze związku małżeńskiego. Ponadto pomimo tego, że męskość jest predyktorem wykorzystywania strategii radzenia sobie ze stresem skoncentrowanych na problemie (Lipińska-Grobelny, 2011), to osoby o wysokim nasileniu kobiecości rzadziej doświadczają stresu w pracy zawodowej związanego z jej organizacją, jak również ze społeczno-psychologicznymi cechami pracy (Lipińska-Grobelny, 2008). Mając na uwadze przywołane, niejednokrotnie sprzeczne doniesienia z badań, zdecydowano się nie określać kierunku formułowanych hipotez.

W zakresie zadowolenia z małżeństwa analizowana będzie jakość związku i jej wymiary: zgodność, satysfakcja, ekspresja emocjonalna oraz spójność; bliskość małżeńska i jej wymiary: emocjonalna, intelektualna oraz działaniowa; satysfakcja seksualna; zadowolenie z jakości i częstotliwości współżycia; wsparcie w zakresie: fizycznego komfortu, poszukiwania rozwiązania, udzielania pomocy materialnej, pocieszenia i modlitwy. W zakresie zadowolenia z pracy zostaną uwzględnione: satysfakcja z pracy, przywiązanie do organizacji w wymiarze: afektywnym, trwałości i normatywnym; zmęczenie przewlekłe obejmujące: subiektywne odczucie zmęczenia, obniżenie koncentracji, obniżenie motywacji i pogorszenie aktywności; zadowolenie z organizacji czasu pracy. Natomiast

zadowolenie z życia będzie obejmować: satysfakcję z życia, więzi społeczne, nastroj na co dzień oraz nastroj pozytywny i negatywny.

Trzecim celem badawczym jest zbadanie efektów intrapersonalnych (*spillover*) i interpersonalnych (*crossover*). Ze względu na współzależność małżonków weryfikacji zostaną poddane efekty organizacji czasu pracy własnej dla uzyskanego przez nich zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia oraz organizacji czasu pracy męża/żony dla zadowolenia z małżeństwa, życia i pracy żony/męża.

W literaturze przedmiotu zauważa się bowiem, że wpływ pracy, w tym jej organizacji, nie ogranicza się do konsekwencji dla jednostki, ale może obejmować również cały system rodzinny (por. Arlinghaus i in., 2019; Arlinghaus i Nachreiner, 2016; Barnett i Gareis, 2007; Barnett i in., 2008; Bolino i in., 2021; Greubel i in., 2016; Hammer i in., 1997; Lavner i Clark, 2017; Muurlink i in., 2014; Peplińska i in., 2018; Pleck i Staines, 1985; Presti i in., 2020; Silva i Costa, 2023; Wirtz i in., 2011; Xu i in., 2019; Yucel i Latshaw, 2020), zaś przegląd literatury wykonany przez Steiner i Krings (2016) pokazuje, że oddziaływania te mogą być zarówno pozytywne, jak i negatywne.

W realizowanym projekcie badawczym uwzględniono również mediacyjną rolę zadowolenia z organizacji czasu pracy męża i żony oraz zadowolenia ocenianego przez żonę i męża. Dotychczas analizowano związek organizacji czasu pracy z zadowoleniem z własnej organizacji czasu pracy, ponieważ oczekiwano, że wykonywanie pracy zmianowej będzie negatywnie oddziaływać na zadowolenie z małżeństwa, pracy i życia. Odnosząc się jednak do fenomenologiczno-poznawczego ujęcia stresu Lazarusa i Folkman (1984), wysunięto przypuszczenie, że istotna jest nie tylko bieżąca organizacja pracy, ale także to, jak jest ona oceniana przez samą jednostkę bądź też przez męża/żonę (por. Hulsegge i in., 2020). Mając to na uwadze, uwzględniono również to, jak postrzegana jest organizacja czasu pracy żony przez męża i odwrotnie, poprzez ocenę zadowolenia z tej organizacji. Ze względu na eksploracyjny charakter badań podjęto decyzję o nieokreślanu kierunku formułowanych hipotez.

Ostatnim realizowanym celem badawczym jest zbadanie potencjalnych podobieństw oraz różnic między małżeństwami w zakresie zadowolenia z małżeństwa, z pracy zawodowej oraz z życia. Parasuraman i Greenhaus (2002) wskazują na konieczność prowadzenia badań, które umożliwią holistycznie przeanalizować sposób funkcjonowania małżeństw, w których zarówno mąż, jak i żona wykonują pracę zawodową. Uwzględniając możliwe niekorzystne następstwa wykonywania pracy zmianowej oraz oczekiwania społeczne

związane z realizacją ról małżeńskich, rodzinnych i zawodowych, dokonano podziału grupy badanej na cztery podgrupy, aby przeanalizować oddziaływanie organizacji czasu pracy na zadowolenie z małżeństwa, pracy i życia, jak wskazuje bowiem Grzywacz (2016), praca zmianowa może być zarówno przyjacielem, jak i wrogiem pracownika.

Pierwsza z podgrup obejmuje małżeństwa, w których oboje małżonkowie pracują w stałych godzinach pracy, druga – małżeństwa, w których oboje małżonkowie pracują w systemie zmianowym, trzecia składa się z małżeństw, w których żona pracuje w stałych godzinach pracy, zaś mąż w systemie zmianowym, natomiast podgrupę czwartą stanowią małżeństwa, w których żona pracuje w systemie zmianowym, zaś mąż wykonuje pracę w stałych godzinach. Przyпуска się, że małżeństwa osób pracujących w stałych godzinach pracy będą najbardziej zadowolone z małżeństwa, pracy i życia, zaś najmniej – małżeństwa osób pracujących w systemie zmianowym, ponieważ dotychczasowe rezultaty badawcze pokazują, że wykonywanie pracy zmianowej, zwłaszcza podczas zmiany nocnej, może negatywnie oddziaływać na jakość oraz stabilność małżeństwa (np. Arlinghaus i in., 2019; Davis i in., 2008; Kalil i in., 2010; Presser, 2000, 2003; White i Keith, 1990).

Ponadto weryfikacji poddane zostaną potencjalne podobieństwa oraz różnice między małżeństwami, w których oboje małżonkowie osiągają wysokie zadowolenie z organizacji czasu pracy, a małżeństwami, w których jedno z małżonków lub oboje małżonkowie osiągają niskie zadowolenie z organizacji czasu pracy w zakresie zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia bez względu na posiadaną organizację czasu pracy.

4.2. Pytania badawcze

Na podstawie dokonanego przeglądu literatury oraz nawiązując do przedstawionych celów badawczych sformułowano pytania badawcze dotyczące efektów intrapersonalnych oraz interpersonalnych.

4.2.1. Pytania badawcze dotyczące efektów intrapersonalnych

P₁: Czy istnieją i jak się przedstawiają związki między organizacją czasu pracy a chronotypem, zadowoleniem z jakości i długości snu oraz liczbą godzin przeznaczanych na sen?

P_2 : Czy istnieje i jak się przedstawia związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia?

4.2.2. Pytania badawcze dotyczące efektów intrapersonalnych i interpersonalnych

P_3 : Czy istnieje i jak się przedstawia związek między organizacją czasu pracy męża/żony a zadowoleniem męża/żony z małżeństwa, pracy i życia?

P_4 : Czy istnieje i jak się przedstawia związek między organizacją czasu pracy męża/żony a zadowoleniem żony/męża z małżeństwa, pracy i życia?

P_5 : Czy istnieją różnice w zakresie zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia między:

- a) małżeństwami osób pracujących w stałych godzinach pracy,
- b) małżeństwami, w których oboje małżonkowie wykonują pracę zmianową,
- c) małżeństwami, w których mąż wykonuje pracę zmianową, a żona pracuje w stałych godzinach pracy,
- d) małżeństwami, w których żona wykonuje pracę zmianową, a mąż pracuje w stałych godzinach pracy?

P_6 : Czy istnieją różnice między kobietami i mężczyznami tworzącymi małżeństwa, w których oboje małżonkowie osiągają wysokie zadowolenie z organizacji czasu pracy, a małżeństwami, w których jedno z małżonków lub oboje małżonkowie osiągają niskie zadowolenie z organizacji czasu pracy w zakresie zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia?

4.3. Hipotezy badawcze

Na podstawie sformułowanych pytań badawczych w realizowanym projekcie weryfikacji poddano hipotezy podstawowe i szczegółowe dotyczące efektów intrapersonalnych oraz interpersonalnych.

4.3.1. Hipotezy badawcze dotyczące efektów intrapersonalnych

H_1 : Istnieją związki między organizacją czasu pracy a chronotypem, zadowoleniem z jakości i długości snu oraz liczbą godzin przeznaczanych na sen.

H_{1r} : Osoby pracujące w stałych godzinach pracy charakteryzuje wyższe nasilenie poranności niż osoby pracujące w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym.

$H_{1.2}$: Osoby pracujące w stałych godzinach pracy są bardziej zadowolone z jakości snu niż osoby pracujące w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym.

$H_{1.3}$: Osoby pracujące w stałych godzinach pracy są bardziej zadowolone z długości snu niż osoby pracujące w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym.

$H_{1.4}$: Osoby pracujące w stałych godzinach pracy przeznaczają większą liczbę godzin na sen niż osoby pracujące w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym.

$H_{1.5}$: Im wyższe nasilenie poranności, tym większe zadowolenie z jakości snu.

$H_{1.6}$: Im wyższe nasilenie poranności, tym większe zadowolenie z długości snu.

$H_{1.7}$: Im wyższe nasilenie poranności, tym większa liczba godzin przeznaczonych na sen.

$H_{1.8}$: Związki organizacji czasu pracy z zadowoleniem z jakości i długości snu oraz liczbą godzin przeznaczanych na sen są mediowane przez chronotyp.

$H_{1.8.1}$: Chronotyp mediuje związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z jakości snu: posiadanie stałych godzin pracy wiąże się z wyższym nasileniem poranności, co wiąże się z większym zadowoleniem z jakości snu.

$H_{1.8.2}$: Chronotyp mediuje związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z długości snu: posiadanie stałych godzin pracy wiąże się z wyższym nasileniem poranności, co wiąże się z większym zadowoleniem z długości snu.

$H_{1.8.3}$: Chronotyp mediuje związek między organizacją czasu pracy a liczbą godzin przeznaczanych na sen: posiadanie stałych godzin pracy wiąże się z wyższym nasileniem poranności, co wiąże się z większą liczbą godzin przeznaczanych na sen.

H_2 : Istnieje związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia.

$H_{2.1}$: Osoby pracujące w stałych godzinach pracy są bardziej zadowolone z małżeństwa, pracy i życia niż osoby pracujące w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym.

$H_{2.2}$: Związek organizacji czasu pracy z zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia jest mediowany przez chronotyp, zadowolenie z jakości i długości snu oraz liczbę godzin przeznaczanych na sen.

$H_{2.2.1}$: Chronotyp mediuje związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia: posiadanie stałych godzin pracy wiąże się z wyższym nasileniem poranności, co wiąże się z większym zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia.

$H_{2.2.2}$: Zadowolenie z jakości snu mediuje związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia: posiadanie stałych godzin pracy wiąże się z większym zadowoleniem z jakości snu, co wiąże się z większym zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia.

$H_{2.2.3}$: Zadowolenie z długości snu mediuje związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia: posiadanie stałych godzin pracy wiąże się z większym zadowoleniem z długości snu, co wiąże się z większym zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia.

$H_{2.2.4}$: Liczba godzin przeznaczana na sen mediuje związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia: posiadanie stałych godzin pracy wiąże się z większą liczbą godzin przeznaczanych na sen, co wiąże się z większym zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia.

$H_{2.3}$: Związek organizacji czasu pracy z zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia jest moderowany przez płć biologiczną oraz poczucie psychicznej kobiecości i męskości.

$H_{2.3.1}$: Płć biologiczna moderuje związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia.

$H_{2.3.2}$: Poczucie psychicznej kobiecości i męskości moderują związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia.

4.3.2. Hipotezy badawcze dotyczące efektów intrapersonalnych i interpersonalnych

H_3 : Istnieje związek między organizacją czasu pracy męża/żony a zadowoleniem męża/żony z małżeństwa, pracy i życia.

$H_{3.1}$: Mężowie pracujący w stałych godzinach pracy są bardziej zadowoleni z małżeństwa, pracy i życia niż mężowie pracujący w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym.

$H_{3.2}$: Żony pracujące w stałych godzinach pracy są bardziej zadowolone z małżeństwa, pracy i życia niż żony pracujące w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym.

$H_{3.3}$: Związek organizacji czasu pracy męża/żony z osiąganym przez męża/żonę zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia jest mediowany przez zadowolenie z organizacji czasu pracy męża i żony (oceniane przez męża) oraz zadowolenie z organizacji czasu pracy żony i męża (oceniane przez żonę).

H_4 : Istnieje związek między organizacją czasu pracy męża/żony a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia żony/męża.

$H_{4.1}$: Mężowie, których żony pracują w stałych godzinach pracy, są bardziej zadowoleni z małżeństwa, pracy i życia niż mężowie, których żony pracują w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym.

$H_{4.2}$: Żony, których mężowie pracują w stałych godzinach pracy, są bardziej zadowolone z małżeństwa, pracy i życia niż żony, których mężowie pracują w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym.

$H_{4.3}$: Związek organizacji czasu pracy męża/żony z zadowoleniem męża/żony z małżeństwa, pracy i życia jest mediowany przez zadowolenie z organizacji czasu pracy żony i męża (oceniane przez męża) oraz zadowolenie z organizacji czasu pracy męża i żony (oceniane przez żonę).

H_5 : Istnieją różnice w zakresie zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia między:

- a) małżeństwami osób pracujących w stałych godzinach pracy,
- b) małżeństwami, w których oboje małżonkowie wykonują pracę zmianową,
- c) małżeństwami, w których mąż wykonuje pracę zmianową, a żona pracuje w stałych godzinach pracy,
- d) małżeństwami, w których żona wykonuje pracę zmianową, a mąż pracuje w stałych godzinach pracy.

Małżeństwa osób pracujących w stałych godzinach pracy są bardziej zadowolone z małżeństwa, pracy i życia w porównaniu z pozostałymi grupami małżeństw.

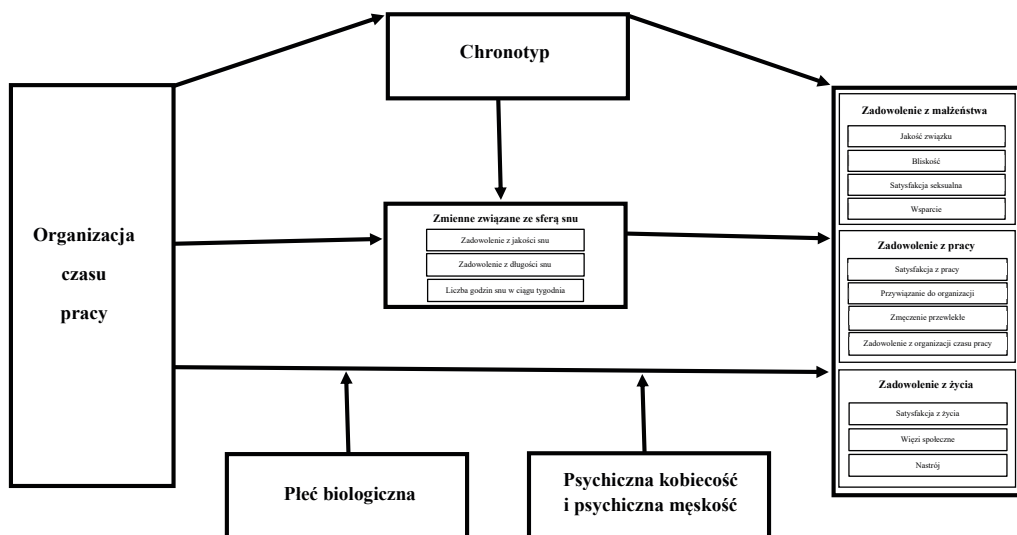
H_6 : Istnieją różnice między kobietami i mężczyznami w małżeństwach, w których oboje małżonkowie osiągają wysokie zadowolenie z organizacji czasu pracy, a małżeństwami, w których jedno z małżonków lub oboje małżonkowie osiągają niskie zadowolenie z organizacji czasu pracy w zakresie zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia. Kobiety i mężczyźni w małżeństwach charakteryzujących się podobnym i wysokim zadowoleniem z organizacji czasu pracy są bardziej zadowoleni z małżeństwa, pracy i życia niż kobiety i mężczyźni w małżeństwach, w których jedno z małżonków lub oboje małżonkowie nie są zadowoleni z organizacji czasu pracy.

4.4. Modele badawcze

Ze względu na złożoność problematyki zdecydowano się na przygotowanie trzech modeli badawczych, które mają charakter operacyjny. Pierwszy model badawczy dotyczący efektów intrapersonalnych odnosi się do pierwszego i drugiego pytania badawczego. Obejmuje on: organizację czasu pracy, chronotyp, zmienne związane ze sferą snu w postaci zadowolenia z jakości i długości snu oraz liczby godzin przeznaczanych na sen; płeć biologiczną, psychiczną kobiecość, psychiczną męskość oraz zadowolenie z małżeństwa, pracy i życia; model ten został zilustrowany na rysunku 1. Efekty intrapersonalne i interpersonalne dotyczące pytań badawczych 3. i 4. zostały zilustrowane na rysunku 2., zaś rysunek 3 przedstawia mediacyjną rolę zadowolenia z organizacji czasu pracy męża i żony.

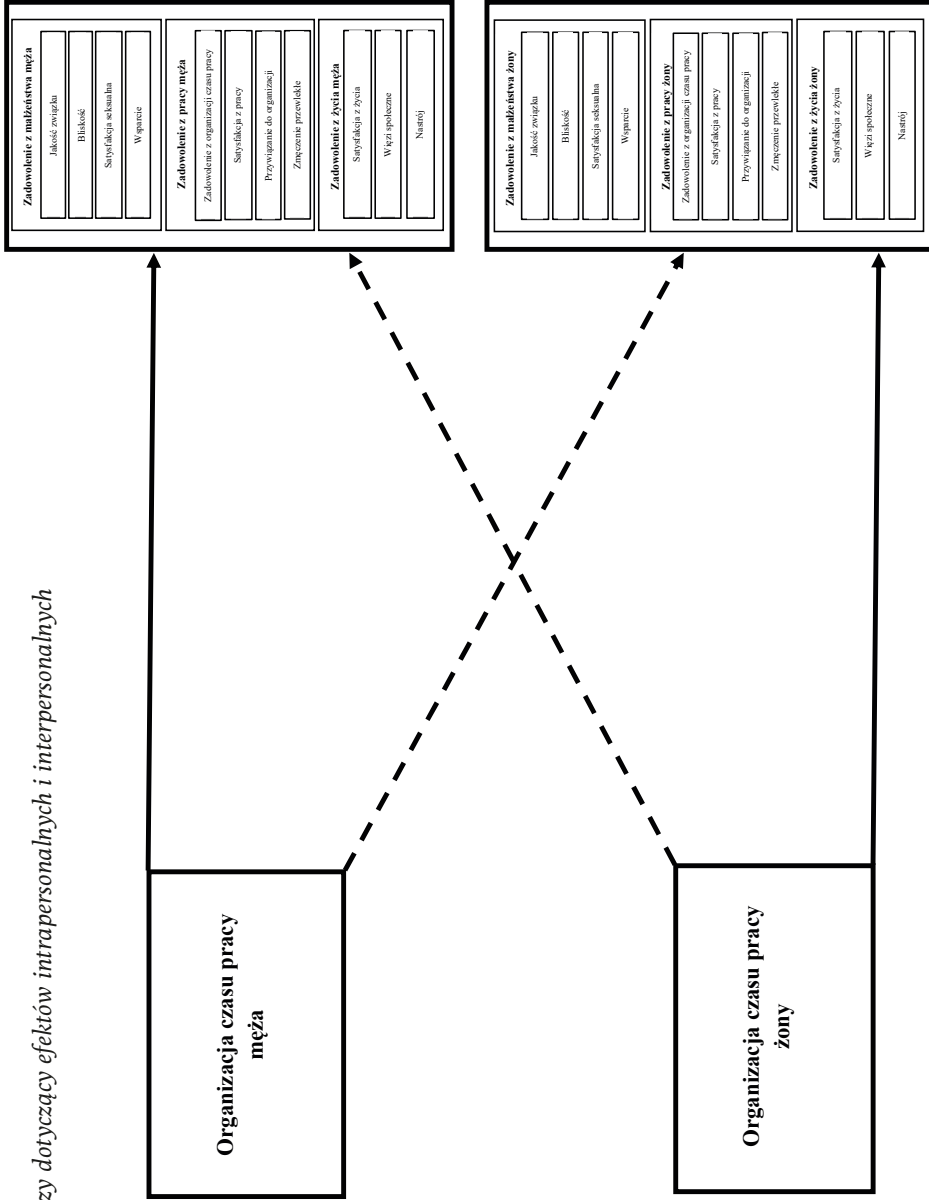
Rysunek 1

Model badawczy dotyczący efektów intrapersonalnych



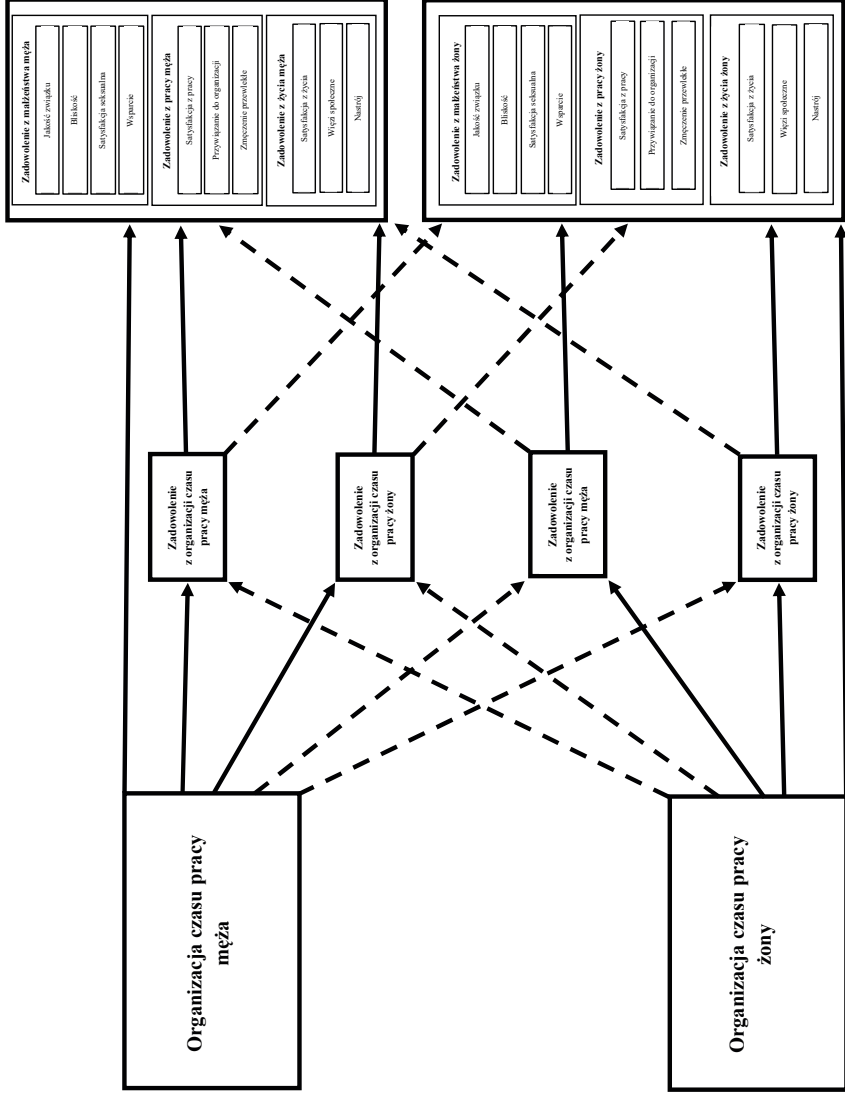
Rysunek 2

Model badawczy dotyczący efektów intrapersonalnych i interpersonalnych



Rysunek 3

Model badawczy dotyczący efektów intrapersonalnych i interpersonalnych uwzględniający mediatory



4.5. Zmienne i ich operacjonalizacja

Tabela 1

Zmienne i ich operacjonalizacja

Zmienna Definicja	Rodzaj zmiennej	Wskaźniki zmiennej	Narzędzie pomiaru
Dane socjodemograficzne (płeć, wiek, miejsce zamieszkania, wykształcenie, zawód, rodzaj związku, staż związku, liczba posiadanych dzieci, wiek dzieci) Organizacja czasu pracy (staż pracy w aktualnym miejscu zatrudnienia, praca na zmianie nocnej, praca w weekend) Zadowolenie z organizacji czasu pracy własnej oraz męża/żony Zadowolenie z długości i jakości snu Liczba godzin snu w ciągu tygodnia	jakościowa/ilościowa	odpowiedzi na pytania zawarte w metryczce wynik na skali pomiarowej wynik na skali pomiarowej suma godzin przeznaczanych na sen w ostatnim tygodniu	<i>Rozszerzona metryczka (metoda własna)</i>
Chronotyp ocena indywidualnych preferencji dotyczących podejmowania aktywności w ciągu doby	ilościowa	suma punktów dla narzędzia	<i>Kwestionariusz rytmu aktywności dobowej (KRAD) (Morningness-Eveningness Questionnaire; Horne i Östberg, 1976); polska adaptacja: Ciarkowska, w druku</i>
Płeć psychologiczna ocena płci psychologicznej rozumianej jako stopień identyfikacji z kulturowymi stereotypami kobiecości i męskości (Kuczyńska, 1992)	ilościowa	suma punktów dla poszczególnych skal pomiarowych: <i>Kobiecości</i> <i>Męskości</i>	<i>Inwentarz do oceny płci psychologicznej (IPP) (Bem Sex Role Inventory; Bem, 1981b); polska adaptacja: Kuczyńska, 1992</i>
Zadowolenie z małżeństwa			
Jakość związku ocena jakości związku małżeńskiego obejmująca cztery aspekty przystosowania: zgodność, spójność, satysfakcję i ekspresję emocjonalną (Cieślak, 1989)	ilościowa	suma punktów dla całego narzędzia oraz suma punktów dla poszczególnych podskal pomiarowych: <i>Zgodności</i> <i>Satysfakcji</i> <i>Ekspresji Emocjonalnej</i> <i>Spójności</i>	<i>Skala przystosowania w diadach (DAS) (Dyadic Adjustment Scale; Spanier, 1976); polska adaptacja: Cieślak, 1989</i>

Zmienna Definicja	Rodzaj zmiennej	Wskaźniki zmiennej	Narzędzie pomiaru
Bliskość aktualny poziom trzech składowych bliskości małżonków: emocjonalnej, intelektualnej i działaniowej (Ryś, 1994)	ilościowa	suma punktów dla poszczególnych podskal pomiarowych: <i>Bliskości emocjonalnej</i> <i>Bliskości intelektualnej</i> <i>Bliskości działaniowej</i>	<i>Skala bliskości małżonków</i> (SBM); Ryś, 1994
Satysfakcja seksualna poziom satysfakcji seksualnej, rozumiany jako poznawczo-emocjonalna ocena własnej aktywności seksualnej (Nomejko i Dolińska-Zygmunt, 2014)	ilościowa	suma punktów dla narzędzia	<i>Kwestionariusz satysfakcji seksualnej</i> (KSS); Nomejko i Dolińska-Zygmunt, 2014
Zadowolenie z jakości współżycia Zadowolenie z częstotliwości współżycia		wynik na skali pomiarowej	metoda własna
Wsparcie poziom wsparcia otrzymywanego od męża/zony, obejmujący pięć rodzajów wsparcia: dbanie o komfort fizyczny, pomoc w poszukiwaniu rozwiązania, pomoc materialną, pocieszanie i modlitwę (Mandal i Moroń, 2017)	ilościowa	suma punktów dla całego narzędzia oraz suma punktów dla poszczególnych podskal pomiarowych: <i>Dbania o komfort fizyczny</i> <i>Pomocy w poszukiwaniu rozwiązania</i> <i>Pomocy materialnej</i> <i>Pocieszania</i> <i>Modlitwy</i>	<i>Kwestionariusz wsparcia w małżeństwie i romantycznych związkach</i> (SIRRS) (<i>Support in Intimate Relationships Rating Scale</i> ; Dehle i in., 2001); polska adaptacja: Mandal i Moroń, 2017
Zadowolenie z pracy			
Satysfakcja z pracy poznawcza ocena ogólnej satysfakcji z pracy	ilościowa	suma punktów dla narzędzia	<i>Skala satysfakcji z pracy</i> (SSP); Zalewska, 2003
Przywiązanie do organizacji przywiązanie pracownika do organizacji w zakresie jego trzech komponentów: afektywnego, normatywnego i trwałości (Bańka i in., 2002)	ilościowa	suma punktów dla poszczególnych podskal pomiarowych: <i>Afektywnej</i> <i>Trwałości</i> <i>Normatywności</i>	<i>Skala przywiązania do organizacji</i> (SPO) (<i>Affective, Continuance, and Normative Commitment Scales</i> ; Allen i Meyer, 1990); polska adaptacja: Bańka i in., 2002

Zmienna Definicja	Rodzaj zmiennej	Wskaźniki zmiennej	Narzędzie pomiaru
Zmęczenie przewlekłe ocena poziomu zmęczenia przewlekłego, obejmująca cztery jego aspekty: subiektywne poczucie zmęczenia, pogorszenie koncentracji, obniżenie motywacji i zmniejszenie aktywności (Makowiec-Dąbrowska i Koszadawłodarczyk, 2006)	ilościowa	suma punktów dla całego narzędzia oraz średnia punktów dla poszczególnych podskal pomiarowych: <i>Subiektywnego odczucia zmęczenia</i> <i>Pogorszenia koncentracji</i> <i>Obniżenia motywacji</i> <i>Zmniejszenia aktywności</i>	<i>Kwestionariusz oceny samopoczucia (CIS20R) (Checklist Individual Streght; Ver-coulen i in., 1994); polska adaptacja: Makowiec-Dąbrowska i Koszadawłodarczyk, 2006</i>
Zadowolenie z życia			
Satysfakcja z życia poznawcza ocena satysfakcji z życia	ilościowa	suma punktów dla narzędzia	<i>Skala satysfakcji z życia (SWLS) (Satisfaction with Life Scale; Diener i in., 1985); polskie tłumaczenie: Jankowski, 2015b</i>
Więzi społeczne ocena poziomu więzi społecznych	ilościowa	średnia punktów dla narzędzia	<i>Skala więzi (SW); Skarżyńska, 2002</i>
Nastroj subiektywna ocena aktualnego nastroju oraz jego dwóch składników: pozytywnego i negatywnego doświadczanego w przeciągu ostatniego tygodnia (Wojciszke i Baryła, 2004)	ilościowa	średnia punktów dla narzędzia	<i>Skala nastroju ogólnego (SNO); Wojciszke i Baryła, 2004</i>
		suma zaznaczonych określeń	<i>Skale nastroju (SN); Wojciszke i Baryła, 2004</i>

4.6. Charakterystyka narzędzi badawczych

Rozszerzona metryczka (metoda własna) została wykorzystana dla określenia płci biologicznej, wieku, miejsca zamieszkania, wykształcenia, wykonywanego zawodu, stażu pracy, organizacji czasu pracy, jak również tego, czy osoba badana realizuje obowiązki zawodowe nocą przynajmniej raz w tygodniu bądź też w weekend raz w miesiącu. Ponadto metryczka została zastosowana do

określenia aktualnej sytuacji rodzinnej osób badanych w zakresie rodzaju związku, jego stażu, a także liczby i wieku posiadanych dzieci. W metryczce znalazły się też pytania na temat oceny zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy oraz zadowolenia z organizacji czasu pracy żony/męża; a także oceny zadowolenia z długości oraz jakości własnego snu. Osoby badane określały poziom odczuwanego zadowolenia, wykorzystując skalę 5-stopniową, gdzie 1 oznaczało *zdecydowanie nie zgadam się*, zaś 5 – *zdecydowanie zgadzam się*. Osoby badane podawały również godziny wstawania i kładzenia się spać w przeciągu ostatniego tygodnia celem oszacowania liczby godzin przeznaczanych przez nie na sen w ciągu tygodnia.

Kwestionariusz rytmu aktywności dobowej (KRAD) (*Morningness-Eveningness Questionnaire*; Horne'a i Östberga, 1976; polska adaptacja: Ciarkowska, w druku) jest narzędziem jednowymiarowym, składającym się z 21 pytań, na które osoby badane mogą udzielić tylko jednej, z kilku możliwych, odpowiedzi. Pytania odnoszą się do preferencji dotyczących podejmowania aktywności (fizycznej lub też umysłowej) bądź też spoczynku w określonych porach dnia. Uzyskanie wysokich wyników w tym narzędziu świadczy o wyższej poranności (niższej wieczorności), zaś niższe wyniki świadczą o wyższej wieczorności (niższej poranności). Wynikiem jest suma uzyskanych punktów. Polska adaptacja narzędzia ma zadowalające właściwości psychometryczne. Rzetelność narzędzia, określona na podstawie analizy zgodności wewnętrznej alfa Cronbacha, wyniosła 0,825 (Jankowski i Ciarkowska, 2008), zaś wskaźnik rzetelności alfa Cronbacha w tym badaniu osiągnął wartość $\alpha = 0,822$, co świadczy o zadowalającej rzetelności narzędzia (Tavakol i Dennick, 2011).

Inwentarz do oceny płci psychologicznej (IPP) (*Bem Sex Role Inventory*; Bem, 1981b; polska adaptacja: Kuczyńska, 1992), opierający się na koncepcji *teorii schematów płciowych* Bem (1981a), został wykorzystany dla określenia płci psychologicznej rozumianej jako gotowość do posługiwania się określonym wymiarem płci zarówno w stosunku do siebie, jak i świata. Narzędzie to składa się z 35 cech, w tym: 15 tworzących *Skalę męskości*, 15 – tworzących *Skalę kobiecości*, oraz 5 pozycji buforowych. Osoby badane ustosunkowują się do każdej cechy, posługując się skalą pięciostopniową, gdzie 1 oznacza *zupełnie taki nie jestem*, zaś 5 – *taki właśnie jestem*. Wynikiem określonej skali jest suma składających się na nią itemów. Ponadto na podstawie wyników uzyskanych na poszczególnych skalach istnieje możliwość określenia jednego z czterech typów płci psychologicznej: nieokreślonej, męskiej, kobiecej bądź też androgynicznej. Niemniej

w niniejszej pracy nie dokonano różnicowania ów typów płci psychologicznej. Rzetelność narzędzia została oszacowana metodą zgodności wewnętrznej testu, wykorzystano w tym celu wzór Kudera-Richardsona, współczynnik dla *Skali kobiecości* wynosił 0,79, zaś dla *Skali męskości* – 0,78. W bieżącym badaniu rzetelność narzędzia była zadowalająca i została określona na podstawie analizy zgodności wewnętrznej alfa Cronbacha. Wartość wskaźnika dla *Skali kobiecości* wyniosła $a = 0,807$, zaś dla *Skali męskości* – $a = 0,817$.

Skala przystosowania w diadach (DAS) (*Dyadic Adjustment Scale*; Spanier, 1976; polska adaptacja: Cieślak, 1989) została zastosowana w celu oceny jakości małżeństwa, obejmującej cztery aspekty przystosowania: zgodność – będącą stopniem porozumienia małżonków w zakresie istotnych spraw dla funkcjonowania związku; spójność – rozumianą jako zaangażowanie małżonków w codzienne sprawy; satysfakcję – obejmującą zarówno zadowolenie ze związku, jak i powiązaną z nim potrzebę trwania w związku; ekspresję emocjonalną – związaną z okazywaniem uczuć i prezentowaniem zachowań wiążących. Narzędzie to składa się łącznie z 32 twierdzeń, tworzących 4 podskale: *Zgodności*, *Satysfakcji*, *Ekspresji emocjonalnej* oraz *Spójności*. Wynikiem całego narzędzia jest suma wyników uzyskanych dla każdego twierdzenia, z kolei wyniki poszczególnych podskal uzyskuje się poprzez zsumowanie składających się na nie pozycji. Narzędzie to ma zadowalającą rzetelność, która w badaniach adaptacyjnych wyniosła $a = 0,89$ dla całego narzędzia, zaś dla jego poszczególnych podskal rzetelność mieściła się w przedziale od 0,67 do 0,89. Wartość współczynnika alfa Cronbacha dla całego narzędzia w bieżącym badaniu była doskonała i osiągnęła wartość 0,927, zaś dla jego poszczególnych podskal rzetelności były zadowalające i wyniosły: zgodność – $a = 0,900$; satysfakcja – $a = 0,754$; spójność – $a = 0,821$; ekspresja emocjonalna – $a = 0,657$.

Skala bliskości małżonków (SBM) (Ryś, 1994) ma dwie wersje: pierwsza z nich służy do określenia bliskości małżonków na początku małżeństwa – druga – do określenia aktualnego poziomu bliskości. W prezentowanym badaniu została wykorzystana wyłącznie skala do określenia aktualnego poziomu bliskości małżonków. Zgodnie z założeniami autorki narzędzia bliskość małżeńska obejmuje wzajemne relacje małżonków na trzech płaszczyznach: emocjonalnej, poznawczej i dążeńiowej. Na podstawie wzmiankowanych płaszczyzn wyróżnia się: bliskość emocjonalną – obejmującą wzajemne zaufanie oraz przejawianie dbałości o potrzeby współmałżonka; bliskość intelektualną – manifestującą się w gotowości do prowadzenia jasnej i otwartej komunikacji, mającej na celu

wymianę refleksji i doświadczeń oraz dzieleniu wartości i poglądów; bliskość działaniową – rozumianą jako współodpowiedzialność małżonków za wypełnianie codziennych zadań oraz radzenie sobie z trudnościami. Skala ta składa się z 27 dwubiegunowych twierdzeń, do których osoby badane ustosunkowują się na skali 7-stopniowej. Narzędzie to składa się z 3 podskali: *Bliskości emocjonalnej*, *intelektualnej* oraz *działaniowej*. Wynikiem w danej podskali jest średnia składających się na nią itemów. Rzetelność narzędzia została określona na podstawie badania stabilności bezwzględnej. Współczynnik korelacji r Pearsona między pierwszym a drugim pomiarem za pomocą testu w odstępie dwóch miesięcy wyniósł 0,74. W bieżącym badaniu rzetelność została oszacowana na podstawie analizy zgodności wewnętrznej alfa Cronbacha. Jego wartość dla bliskości emocjonalnej wyniosła $a = 0,982$; dla bliskości intelektualnej – $a = 0,958$; zaś dla bliskości działaniowej – $a = 0,722$.

Kwestionariusz satysfakcji seksualnej (KSS) (Nomejko i Dolińska-Zygmunt, 2014) został zastosowany w celu dokonania pomiaru poziomu satysfakcji seksualnej, która jest rozumiana jako poznawczo-emocjonalna ocena własnej aktywności seksualnej. Kwestionariusz jest narzędziem jednoczynnikowym i składa się z 10 twierdzeń, do których osoby badane ustosunkowują się na skali 4-stopniowej, gdzie 1 oznacza *zupełnie tak nie jest*, a 4 – *zdecydowanie tak jest*. Wynikiem narzędzia jest suma uzyskanych punktów. Rzetelność narzędzia jest zadowalająca, wartość wskaźnika alfa Cronbacha wyniosła 0,83. W bieżącym badaniu wartość wskaźnika okazała się równie zadowalająca, wynosząc $a = 0,792$.

Zadowolenie z jakości i częstotliwości współżycia (metoda własna). Osoby badane oceniały poziom odczuwanego zadowolenia, posługując się skalą 5-stopniową, gdzie 1 oznaczało *zdecydowanie nie zgadzam się*, zaś 5 – *zdecydowanie zgadzam się*.

Kwestionariusz wsparcia w małżeństwie i bliskich związkach (SIRRS) (*Support in Intimate Relationships Rating Scale*; Dehle i in., 2001; polska adaptacja: Mandal i Moroń, 2017) został wykorzystany w celu pomiaru poziomu wsparcia otrzymywanego od męża/żony w zakresie: dbania o komfort fizyczny – obejmującego fizyczne formy kontaktu oraz czynności mające na celu odwrócenie uwagi współmałżonka od stresującej sytuacji; pomocy w poszukiwaniu rozwiązania – rozumianej jako gotowość udzielenia pomocy w rozwiązaniu problemu; pomocy materialnej – manifestującej się w przekazywaniu pieniędzy i przedmiotów bądź też bezpośrednim udzielaniu pomocy w realizacji zadania; pocieszania – przejawiającego się w akceptowaniu stanu emocjonalnego

współmałżonka oraz modlitwy wspólnej bądź też za partnera. Narzędzie to składa się z 22 twierdzeń, które osoby badane oceniają na skali 7-stopniowej, gdzie 1 oznacza *w ogóle tak się nie zachowywał(a)*, a 7 – *zawsze się tak zachowywał(a)*. Wynikiem każdej z podskal jest średnia ocen składających się na nią pozycji, zaś wynikiem ogólnym jest suma wszystkich pozycji. Wartość współczynnika alfa Cronbacha dla całego narzędzia wyniosła 0,91, zaś dla jego poszczególnych podskal mieściła się w przedziale od 0,66 do 0,90. Rzetelność narzędzia w tym badaniu była równie wysoka – dla całego narzędzia $\alpha = 0,957$, zaś dla podskali *Dbania o komfort fizyczny* – $\alpha = 0,954$; dla podskali *Pomocy w poszukiwaniu rozwiązania* – $\alpha = 0,924$; dla podskali *Pomocy materialnej* – $\alpha = 0,775$; dla podskali *Pocieszania* – $\alpha = 0,830$ i dla podskali *Modlitwy* – $\alpha = 0,927$.

Skala satysfakcji z pracy (SSP) (Zalewska, 2003) została wykorzystana do pomiaru ogólnej satysfakcji z pracy. Osoby badane oceniają swoją pracę, wykorzystując w tym celu własne kryteria oceny. Jest to narzędzie jednowymiarowe, które zostało opracowane na podstawie *Skali satysfakcji z życia* (Diener i in., 1985). *Skala satysfakcji z pracy* składa się z 5 twierdzeń, do których osoby badane ustosunkowują się, wykorzystując skalę 7-stopniową, gdzie 1 oznacza *zdecydowanie się nie zgadzam*, a 7 – *zdecydowanie się zgadzam*. Wynikiem skali jest suma składających się na nią itemów. Analiza rzetelności wykazała wysoką spójność wewnętrzną narzędzia – $\alpha = 0,86$, zaś rzetelność dla różnych grup (pracowników wykonujących prace fizyczne; osób wykonujących wolne zawody, pracowników wykonujących prace techniczne lub urzędnicze; osób wykonujących zawody społeczne) mieściła się w przedziale od 0,81 do 0,89. W przeprowadzonym badaniu wartość wskaźnika alfa Cronbacha wyniosła 0,899.

Skala przywiązania do organizacji (SPO) (*Affective, Continuance, and Normative Commitment Scales*; Allen i Meyer, 1990; polska adaptacja: Bańka i in., 2002) została wykorzystana do pomiaru przywiązania do organizacji oraz jego 3 komponentów: afektywnego – rozumianego jako emocjonalne przywiązanie do organizacji i utożsamianie się z nią; trwałości – odnoszącej się do potencjalnych kosztów wynikających z opuszczenia organizacji; normatywnego – wynikającego z moralnej obligacji do pozostawania w aktualnym miejscu zatrudnienia. Narzędzie to składa się z 18 twierdzeń, które związane są z przekonaniami i uczuciami pracownika na temat jego relacji z organizacją. Osoby badane oceniają twierdzenia na skali 7-stopniowej, gdzie 1 oznacza *zupełnie nie zgadzam się*, zaś 7 – *całkowicie zgadzam się*. Wynikiem każdej z 3 podskal jest suma ocen składających się na nią pozycji. Rzetelność narzędzia została określona

na podstawie analizy zgodności wewnętrznej alfa Crobacha. Jego wartość dla podskali *Afektywnej* wyniosła $a = 0,84$, dla podskali *Trwałości* – $a = 0,77$; zaś dla podskali *Normatywnej* – $a = 0,78$. W bieżącym badaniu rzetelności poszczególnych podskal były równie zadowalające: dla podskali *Afektywnej* – $a = 0,898$; dla podskali *Trwałości* – $a = 0,818$; zaś dla podskali *Normatywnej* – $a = 0,880$.

Kwestionariusz oceny samopoczucia (CIS20R) (*Checklist Individual Streght*; Vercoulen i in., 1994; polska adaptacja: Makowiec-Dąbrowska i Koszada-Włodarczyk, 2006) został zastosowany do pomiaru poziomu zmęczenia przewlekłego. Narzędzie to umożliwia pomiar zmęczenia przewlekłego w populacji pracowników w zakresie 4 jego aspektów: subiektywnego odczucia zmęczenia, pogorszenia koncentracji, obniżenia motywacji oraz zmniejszenia aktywności. Narzędzie to składa się z 20 pozycji, które osoby badane oceniają na skali 7-stopniowej, gdzie 1 oznacza *zupełnie nie zgadzam się*, a 7 – *całkowicie zgadzam się*. Wynikiem całego narzędzia jest suma ocen wszystkich pozycji, zaś wynikiem każdej z podskal jest średnia składających się na nią pozycji. Wartość współczynnika alfa Cronbacha dla całego narzędzia wyniosła 0,91, zaś dla jego poszczególnych podskal wahała się od 0,61 do 0,88. W przeprowadzonym badaniu jego wartość dla całego narzędzia wyniosła 0,933; zaś dla podskali *Subiektywnego odczucia zmęczenia* – $a = 0,879$; dla podskali *Pogorszenia koncentracji* – $a = 0,802$; dla podskali *Obniżenia motywacji* – $a = 0,658$; a dla podskali *Pogorszenia aktywności* – $a = 0,764$.

Skala satysfakcji z życia (SWLS) (*Satisfaction with Life Scale*; Diener i in., 1985; polskie tłumaczenie: Jankowski, 2015b) to jednowymiarowe narzędzie, które zostało wykorzystane do poznawczej oceny satysfakcji z życia. Osoby badane porównują swoją aktualną sytuację życiową do własnych standardów. Narzędzie składa się z 5 twierdzeń, do których osoby badane ustosunkowują się na skali 7-stopniowej, gdzie 1 oznacza *zdecydowanie nie zgadzam się*, a 7 – *zdecydowanie zgadzam się*. Wynikiem jest suma ocen poszczególnych itemów. Rzetelność narzędzia została określona na podstawie analizy zgodności wewnętrznej alfa Crobacha. W badaniu przeprowadzonym przez Jankowskiego (2015b) wartość wskaźnika była zadowalająca i wyniosła 0,86, zaś w bieżącym badaniu – $a = 0,895$.

Skala więzi (SW) (Skarżyńska, 2002) została zastosowana do pomiaru bliskości więzi społecznych. Składa się ona z 6 twierdzeń, do których osoby badane ustosunkowują się na skali 5-stopniowej, gdzie 1 oznacza *zdecydowanie nie zgadzam się*, zaś 5 – *zdecydowanie zgadzam się*. Wynikiem ogólnym jest średnia

ocena wszystkich pozycji. Wysokie wyniki świadczą o wysokim poziomie więzi społecznych. Skala ma zadowalającą rzetelność – we wcześniejszych badaniach wartość wskaźnika alfa Cronbacha wahała się między 0,74 a 0,77 (Skarżyńska i Henne, 2007, 2011). Wskaźnik rzetelności alfa Cronbacha w tym badaniu był zadowalający i wyniósł 0,820.

Skale do pomiaru nastroju (Wojciszke i Baryła, 2004) zostały zastosowane celem pomiaru nastroju, rozumianego jako stan afektywny o rozlanym charakterze i umiarkowanej intensywności, który jednocześnie jest pozbawiony wyraźnego odniesienia i nie jest związany z doświadczaniem pobudzenia fizjologicznego. Skale te składają się z dwóch niezależnych narzędzi. Pierwsze z nich, *Skala nastroju ogólnego* (SNO), umożliwia pomiar aktualnego nastroju i składa się z 10 twierdzeń, do których osoby badane ustosunkowują się na skali 5-stopniowej, gdzie 1 oznacza *nie zgadzam się*, zaś 5 – *zgadzam się*. Wynikiem skali jest średnia ocen składających się na nią pozycji. Wartość wskaźnika alfa Cronbacha była zadowalająca i mieściła się w przedziale od 0,85 do 0,96 dla różnych grup (studenci, uczniowie, osoby w kryzysie bezdomności, urzędnicy). Rzetelność narzędzia w przeprowadzonym badaniu wyniosła $\alpha = 0,942$. *Skale nastroju* (SN) składają się ze *Skali nastroju pozytywnego* oraz *Skali nastroju negatywnego*, które umożliwiają z kolei pomiar dwóch składników nastroju: pozytywnego i negatywnego, zgodnie z założeniami PANAS (Watson i in., 1988). Na skalę składa się lista 20 przymiotników określających nastroj, w tym 10 odnoszących się do nastroju pozytywnego i 10 – do nastroju negatywnego. Osoby badane mają za zadanie określić, jak często czuły się we wskazany na liście sposób w ostatnim tygodniu, poprzez wybór właściwych przymiotników. Liczba zaznaczonych określeń stanowi wynik ogólny skali. Rzetelność oparta na wskaźniku alfa Cronbacha dla nastroju pozytywnego wśród różnych grup (studenci, uczniowie, osoby w kryzysie bezdomności) wahała się od 0,75 do 0,84, zaś dla nastroju negatywnego mieściła w przedziale od 0,77 do 0,85. W bieżącym badaniu rzetelność dla *Skal nastroju* została oszacowana metodą zgodności wewnętrznej testu, wykorzystano w tym celu wzór Kudera-Richardsona, współczynnik dla *Skali nastroju pozytywnego* wynosił 0,768, zaś dla *Skali Nastroju Negatywnego* – 0,729.

4.7. Grupa badana

Badaniami objęto 166 małżeństw dwuzarobkowych, które spełniały kryteria włączenia do badania, czyli małżeństw, w których zarówno mąż, jak i żona realizowali role zawodowe. Grupę badaną ostatecznie utworzyły 332 osoby w wieku od 24 do 60 lat.

4.8. Organizacja i przebieg badania

Badania były realizowane od lipca 2017 roku do października 2021 roku. Czas prowadzenia badań został wydłużony z uwagi na dwie przyczyny. Pierwsza z nich wynikała z zastosowanego doboru kryterialnego do próby badanej. Zgodnie z założeniami do badania włączono wyłącznie osoby będące w związkach małżeńskich, w których oboje małżonkowie wykonują pracę zawodową. Pomimo wzrostu popularności modelu małżeństwa dwuzarobkowego doświadczono trudności zarówno w zakresie pozyskiwania małżeństw do badań, jak również w kwestii zwrotności ankiet, którą można oszacować na poziomie 20%. Niską zwrotność ankiet można wiązać zarówno z ilością zastosowanych kwestionariuszy, jak również z brakiem czasu wynikającym z realizacji tychże ról.

Druga przyczyna wynikała z faktu, że w trakcie prowadzenia badań rozpoczęła się pandemia COVID-19 uniemożliwiająca realizację badań ze względu na konieczność izolacji społecznej oraz świadczenia pracy zdalnej. Z uwagi na to badania nie były realizowane w okresie od marca do maja 2020 roku oraz od października 2020 do maja 2021 roku. Łącznie odzyskano kwestionariusze od 344 osób. Jednak odrzucono ankiety par, gdy tylko jedno z małżonków wypełniło ankietę, a także ankiety par tworzących związki nieformalne. Ostatecznie analizom poddano wyniki 332 osób tworzących 166 par małżeńskich.

Badania zostały przeprowadzone z wykorzystaniem *chain referral method* (Bagheri i Saadati, 2015). W pierwszym kroku zastosowano dobór celowy (*convenience sampling*), dlatego też celem uzyskania dostępu do grupy badanej wykorzystano drogę kontaktów indywidualnych. Jednak z uwagi na chęć zwiększenia reprezentatywności próby badanej w kroku drugim zdecydowano się na wykorzystanie metody kuli śnieżnej (*snowball sampling*), tym samym proszono, aby osoby badane bądź też inne osoby (niebędące w małżeństwie dwuzarobkowym) zapraszały do udziału w badaniu znane im małżeństwa dwuzarobkowe.

Ponadto w trakcie procesu badawczego na bieżąco monitorowano liczebność czterech wyróżnionych na potrzeby badania podgrup: a) małżeństw, w których oboje małżonkowie pracują w stałych godzinach pracy; b) małżeństw, w których oboje małżonkowie pracują w systemie zmianowym; c) małżeństw, w których żona pracuje w stałych godzinach pracy, zaś mąż w systemie zmianowym; d) małżeństw, w których żona pracuje w systemie zmianowym, zaś mąż wykonuje pracę w stałych godzinach pracy; co służyło zapewnieniu liczebności sięgającej minimum 30 par małżeńskich w każdej z grup. Dlatego też w sytuacji, gdy wyróżnione podgrupy były nierównoliczne, intensyfikowano działania zmierzające do wyrównania liczebności poszczególnych podgrup.

Badania miały charakter indywidualny i były prowadzone metodą papier-
-oówek. Każda para, która wyraziła zgodę na udział w badaniu, otrzymywała kopertę, w której mieściły się dwa zestawy 13 kwestionariuszy, jeden przeznaczony dla żony, zaś drugi dla męża. Zabieg ten był podyktowany chęcią zamaksymalizowania pozyskania szczerych odpowiedzi, jak również zapewnienia komfortu i anonimowości respondentom. Osoby badane zostały poinformowane o tym, że badania są dobrowolne i anonimowe, zaś pozyskane wyniki zostaną wykorzystane wyłącznie do celów naukowych. Ponadto zalecano, aby małżonkowie nie wypełniali kwestionariuszy razem w celu uniknięcia wpływu obecności współmałżonka na własne wskazania.

4.9. Sposób analizy danych statystycznych

Dla udzielenia odpowiedzi na postawione pytania badawcze oraz przetestowania postawionych hipotez wykonano analizy statystyczne przy użyciu pakietu IBM SPSS Statistics 27. Za jego pomocą przeprowadzono analizę podstawowych statystyk opisowych wraz z testami Shapiro-Wilka, wiele analiz testem t Studenta dla prób zależnych i niezależnych, jedno- i dwuczynnikowych analiz wariancji, analiz korelacji r Pearsona, a także analiz mediacji i moderacji przy użyciu makra PROCESS (Hayes, 2022).

W analizie związków pośredniczących przedział ufności dla efektu pośredniego został zbudowany na podstawie metody bootstrapowej z próbkowaniem w liczbie $n = 5000$. Z kolei w przypadku analiz moderacji w sytuacji, w której moderatorem była zmienna ilościowa, jej podziału na wyniki niskie, średnie i wysokie dokonano na podstawie rozkładu częstości i jego 16, 50 i 84 centyla, tym samym wyniki od 1 do 16 centyla stanowiły wyniki niskie, od

16 do 84 centyla – wyniki średnie, zaś od 84 do 100 centyla – wyniki wysokie. W przypadku jednoczynnikowej analizy wariancji wykorzystano test *post hoc* z poprawką Sidaka, w wypadku homogenicznych wariancji, oraz Gamesa-Howella, w wypadku wariancji niejednorodnych.

Za poziom istotności w niniejszym rozdziale uznano klasyczny próg $\alpha = 0,05$ jednak mając na uwadze między innymi to, że porównywane grupy były silnie nierównoliczne, wynik istotności w przedziale od 0,051 do 0,1 uznawano za wskazujący na tendencję statystyczną, co odnotowywano w niniejszym raporcie.

Rozdział 5

Wyniki badań własnych

5.1. Charakterystyka badanej próby

W badaniu wzięły udział 332 osoby tworzące 166 małżeństw dwuzarobkowych, w których średni wiek mężczyzn wynosił $M = 40,25$; $SD = 7,56$, zaś średni wiek kobiet równy był $M = 38,5$; $SD = 7,6$ roku. Średni staż pracy mężczyzn był o około 3 lata dłuższy od stażu pracy kobiet ($M_{\text{mężczyźni}} = 16,92$; $SD_{\text{mężczyźni}} = 8,94$ versus $M_{\text{kobiety}} = 13,95$; $SD_{\text{kobiety}} = 8,37$), rozciągając się od najmniejszej wartości w obu grupach – równej kilka miesięcy pracy, do maksymalnie 37 lat w grupie mężczyzn i 31 lat w grupie kobiet. Struktura zawodowa osób badanych była niezwykle zróżnicowana, przy czym najliczniej reprezentowanymi grupami zawodowymi były: nauczyciele/nauczycielki (9,8%), pielęgniarze/pielęgniarki (6,3%) oraz kierowcy/kierowczynie (3,5%). Średni staż małżeństwa wynosił $M = 13,64$; $SD = 8,38$ roku. Większość respondentów pochodziła z miast i posiadała co najmniej średnie wykształcenie. Wszystkie zmienne socjodemograficzne zostały przedstawione w poniższych dwóch tabelach (tabela 2 i tabela 3) z informacją o rozkładzie ich częstości lub miarach tendencji centralnej i rozproszenia.

Tabela 2

Średnia, odchylenie standardowe oraz najmniejsza i największa wartość rozkładu ilościowych zmiennych socjodemograficznych

	Mężczyźni				Kobiety			
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min.</i>	<i>Maks.</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min.</i>	<i>Maks.</i>
Wiek	40,25	7,56	25,00	60,00	38,50	7,60	24,00	55,00
Staż pracy	16,92	8,94	0,25	37,00	13,95	8,37	0,08	31,00
Czas trwania zmiany	8,66	1,65	3,00	12,00	8,23	2,10	4,00	13,00
Staż małżeństwa	13,64	8,38	0,08	30,00	13,64	8,38	0,08	30,00

Tabela 3*Analiza częstości dla zmiennych socjodemograficznych*

Płeć	<i>N</i>	%
Mężczyźni	166	50,0
Kobiety	166	50,0
Miejsce zamieszkania	<i>N</i>	%
Wieś	83	25,0
Miasto do 100 tys.	114	34,3
Miasto powyżej 100 tys.	135	40,7
Wykształcenie	<i>N</i>	%
Zawodowe	28	8,4
Średnie	110	33,1
Wyższe	194	58,5
Praca nocą	<i>N</i>	%
Nie	263	79,2
Tak	69	20,8
Praca w weekendy	<i>N</i>	%
Nie	184	55,4
Tak	148	44,6
Liczba dzieci	<i>N</i>	%
0	32	19,3
1	51	30,7
2	69	41,6
3	11	6,6
4	3	1,8

Wykonując wstępne analizy, poprzedzające te dotyczące postawionych hipotez, sprawdzono, czy zmienne socjodemograficzne w postaci płci, wieku, stażu pracy, czasu trwania zmiany, wykształcenia, pracy nocą oraz pracy w weekendy korelują ze zmiennymi głównymi pochodzącymi z wykorzystanych kwestionariuszy do badania zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia. Ze względu na to, że większość współczynników korelacji było nieistotnych statystycznie lub istotnych, ale o marginalnej sile nieprzekraczającej wartości bezwzględnej równej 0,20, postanowiono nie uwzględniać ich w dalszych analizach.

5.2. Podstawowe statystyki opisowe mierzonych zmiennych ilościowych

W celu sprawdzenia, czy spełnione zostało założenie o zgodności rozkładów mierzonych zmiennych ilościowych z rozkładem normalnym, jako pierwszą przeprowadzono analizę podstawowych statystyk opisowych wraz z testem Shapiro-Wilka. Jak się okazało, wynik testu był istotny statystycznie w przypadku większości mierzonych zmiennych. Oznacza to, że ich rozkład odbiega istotnie statystycznie od krzywej Gaussa. Należy jednak zwrócić uwagę, że dla prawie każdej ze zmiennych wynik parametru skośności nie przekraczał umownej wartości bezwzględnej równej 1,0, co oznacza, że rozkłady te nie są znacząco asymetryczne względem krzywej normalnej (George i Mallery, 2019). W związku z tym analizy statystyczne mające na celu testowanie postawionych hipotez oparto na testach parametrycznych. Podstawowe statystyki opisowe wraz z wynikiem testu Shapiro-Wilka zaprezentowano w tabeli 4.

Tabela 4

Podstawowe statystyki opisowe z testem normalności rozkładu Shapiro-Wilka dla zmiennych ilościowych wykorzystanych w analizach testujących postawione hipotezy

	<i>M</i>	<i>Me</i>	<i>SD</i>	<i>Sk.</i>	<i>Kurt.</i>	<i>Min.</i>	<i>Maks.</i>	<i>W</i>	<i>p</i>
Zadowolenie z organizacji czasu pracy	3,75	4,00	1,07	-0,75	0,03	1,00	5,00	0,27	<0,001
Zadowolenie z organizacji czasu pracy męża/zony	3,58	4,00	1,11	-0,49	-0,53	1,00	5,00	0,23	<0,001
Zadowolenie z długości snu	3,31	4,00	1,15	-0,25	-0,93	1,00	5,00	0,24	<0,001
Zadowolenie z jakości snu	3,36	4,00	1,09	-0,39	-0,71	1,00	5,00	0,26	<0,001
Liczba godzin snu	53,04	53,50	6,95	-0,20	0,89	27,50	75,00	0,05	0,200
KRAD									
Chronotyp poranny	61,36	62,00	8,51	-0,51	0,10	34,00	79,00	0,09	<0,001
IPP									
<i>Skala kobiecości</i>	53,59	54,00	7,50	-0,45	0,86	19,00	72,00	0,07	0,002
<i>Skala męskości</i>	50,74	50,00	7,93	0,07	-0,31	28,00	72,00	0,06	0,016
DAS									
Zgodność	49,02	51,00	8,43	-0,66	0,20	22,00	64,00	0,10	<0,001

	<i>M</i>	<i>Me</i>	<i>SD</i>	<i>Sk.</i>	<i>Kurt.</i>	<i>Min.</i>	<i>Maks.</i>	<i>W</i>	<i>p</i>
<i>Satysfakcja</i>	37,05	37,50	6,54	-0,53	-0,27	13,00	48,00	0,10	<0,001
<i>Spójność</i>	16,65	17,00	4,29	-0,65	-0,08	4,00	24,00	0,12	<0,001
<i>Ekspresja emocjonalna</i>	9,24	10,00	2,03	-0,64	-0,20	3,00	12,00	0,17	<0,001
<i>Jakość związku małżeńskiego</i>	111,97	115,00	18,29	-0,81	0,34	55,00	144,00	0,10	<0,001
SBM									
<i>Bliskość emocjonalna</i>	5,75	6,33	1,47	-1,44	1,28	1,00	7,00	0,19	<0,001
<i>Bliskość intelektualna</i>	5,32	5,70	1,32	-0,86	0,00	1,35	7,00	0,12	<0,001
<i>Bliskość działaniowa</i>	5,43	6,00	1,40	-0,98	0,31	1,00	7,00	0,17	<0,001
KSS									
<i>Satysfakcja z życia seksualnego</i>	33,05	34,00	4,67	-0,43	-0,61	19,00	40,00	0,11	<0,001
<i>Zadowolenie z jako- ści współżycia</i>	4,17	4,00	0,85	-0,99	1,01	1,00	5,00	0,24	<0,001
<i>Zadowolenie z częstotliwości współżycia</i>	3,64	4,00	1,06	-0,59	-0,19	1,00	5,00	0,24	<0,001
SIRRS									
<i>Dbanie o komfort fizyczny</i>	5,56	6,00	1,42	-1,23	1,15	1,00	7,00	0,16	<0,001
<i>Pomoc w poszukiwa- niu rozwiązania</i>	5,47	5,83	1,35	-1,12	0,87	1,00	7,00	0,13	<0,001
<i>Pomoc materialna</i>	4,84	5,00	1,66	-0,58	-0,43	1,00	7,00	0,11	<0,001
<i>Pocieszanie</i>	5,20	5,33	1,37	-0,89	0,41	1,00	7,00	0,12	<0,001
<i>Modlitwa</i>	2,99	2,00	2,08	0,60	-1,05	1,00	7,00	0,22	<0,001
<i>Wsparcie – ogółem</i>	113,42	117,00	27,49	-1,03	1,07	22,00	154,00	0,09	<0,001
SSP									
<i>Satysfakcja z pracy</i>	22,17	23,00	6,21	-0,63	0,45	5,00	35,00	0,09	<0,001
SPO									
<i>Przywiązanie afektywne</i>	24,80	25,00	8,20	-0,18	-0,09	6,00	42,00	0,07	0,001
<i>Przywiązanie trwałości</i>	21,86	22,00	7,57	0,14	-0,30	6,00	42,00	0,05	0,094
<i>Przywiązanie normatywne</i>	20,87	21,00	8,18	0,30	-0,22	6,00	42,00	0,05	0,047
CIS20R									
<i>Subiektywne odczucie zmęczenia</i>	3,80	3,88	1,16	-0,02	-0,37	1,00	7,00	0,04	0,200

	<i>M</i>	<i>Me</i>	<i>SD</i>	<i>Sk.</i>	<i>Kurt.</i>	<i>Min.</i>	<i>Maks.</i>	<i>W</i>	<i>p</i>
cd. tab. 4									
<i>Pogorszenie koncentracji</i>	3,16	3,20	1,09	0,17	-0,47	1,00	6,00	0,06	0,013
<i>Obniżenie motywacji</i>	3,41	3,25	1,05	0,34	0,02	1,00	7,00	0,08	<0,001
<i>Zmniejszenie aktywności</i>	3,50	3,67	1,24	0,15	-0,40	1,00	7,00	0,10	<0,001
<i>Zmęczenie przewlekłe</i>	70,36	71,00	20,13	0,11	-0,18	20,00	134,00	0,05	0,200
SWLS									
<i>Satysfakcja z życia</i>	24,98	25,00	5,48	-0,59	0,47	5,00	35,00	0,07	0,001
SW									
<i>Więzi społeczne</i>	3,73	3,83	0,76	-0,44	-0,28	1,33	5,00	0,08	<0,001
SNO									
<i>Nastroj ogólny</i>	3,99	4,20	0,83	-0,79	-0,18	1,40	5,00	0,14	<0,001
SN									
<i>Nastroj pozytywny</i>	4,20	4,00	2,66	0,06	-0,86	0,00	10,00	0,09	<0,001
<i>Nastroj negatywny</i>	1,90	1,00	2,03	0,95	0,21	0,00	9,00	0,21	<0,001

5.3. Weryfikacja hipotez dotyczących efektów intrapersonalnych

5.3.1. Związki między organizacją czasu pracy, chronotypem i zmiennymi związanymi ze sferą snu

W celu przetestowania pierwszej serii postawionych hipotez w pierwszym kroku porównano wszystkie badane osoby wyróżnione na podstawie organizacji czasu pracy pod względem nasilenia chronotypu porannego. Celem weryfikacji H_{11} zastosowano jednoczynnikową analizę wariancji dla prób niezależnych. Uzyskany wynik analizy wariancji okazał się być nieistotny statystycznie. Bez względu na to, czy badani pracują w stałych godzinach czy też w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym, to ich nasilenie chronotypu porannego jest podobne.

Następnie w ten sam sposób sprawdzono, czy organizacja czasu pracy różnicuje zadowolenie z jakości i długości snu badanych oraz samą długość snu mierzoną liczbą przespanych godzin w tygodniu ($H_{1.2}$ - $H_{1.4}$). Otrzymane rezultaty pokazały, że organizacja czasu pracy badanych wpływa istotnie statystycznie wyłącznie na liczbę przespanych godzin w ciągu tygodnia oraz zadowolenie z długości snu. Wykonany w następnej kolejności test post hoc z poprawką

Sidaka ujawnił w przypadku zadowolenia z długości snu istotne statystycznie różnice, wskazujące na to, że badani pracujący w systemie zmianowym nieregularnym są najmniej zadowoleni z długości snu. Mając na uwadze liczbę przespanych godzin w tygodniu, to respondenci ci również śpią istotnie statystycznie krócej od badanych pracujących w stałych godzinach (zob. tabelę 5). Pozostałe porównania parami są nieistotne statystycznie co najmniej na poziomie $p > 0,1$. Należy jednak zauważyć, że oba opisane efekty są stosunkowo słabe, podobnie jak korelacja między liczbą przespanych godzin w tygodniu oraz zadowoleniem z długości snu ($r = 0,26$; $p < 0,001$).

Tabela 5

Wynik testu ANOVA badającego zróżnicowanie nasilenia zadowolenia z długości snu ze względu na organizację pracy badanych osób

	Stale godziny		System zmianowy				F	P	η^2
			regularny		nieregularny				
	M	SD	M	SD	M	SD			
Zadowolenie z długości snu	3,46	1,11	3,40	1,11	2,89	1,18	7,52	0,001	0,04
Liczba godzin snu w ciągu tygodnia	53,82	6,45	52,43	7,18	51,45	7,75	3,39	0,035	0,02

Kolejne hipotezy, począwszy od $H_{1,5}$ do $H_{1,7}$, zakładające istnienie związku między chronotypem a zadowoleniem z jakości i długości snu oraz z liczbą przespanych godzin w tygodniu, przetestowano przy użyciu analizy korelacji r Pearsona. Otrzymany rezultat pokazał, że nasilenie porannego chronotypu współwystępuje istotnie statystycznie i umiarkowanie silnie z zadowoleniem z długości snu oraz słabo z zadowoleniem z jakości snu. Oba związki są dodatnie, co oznacza, że im większe nasilenie porannego chronotypu, tym większe jest zadowolenie zarówno z długości, jak i z jakości snu (zob. tabelę 6).

W następnej kolejności weryfikacji poddano $H_{1,8}$, tym samym sprawdzano, czy chronotyp stanowi zmienną pośredniczącą w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z jakości, długości oraz ilości snu. Wykorzystany w tym celu model 4 makra PROCESS (zob. rysunek 4) do testowania efektu mediacyjnego nie ujawnił wyników istotnych statystycznie. Brakuje tym samym podstaw do uznania, że nasilenie chronotypu porannego jest zmienną pośredniczącą między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z jakości snu, długości snu oraz czasem przeznaczanym na sen w ciągu tygodnia.

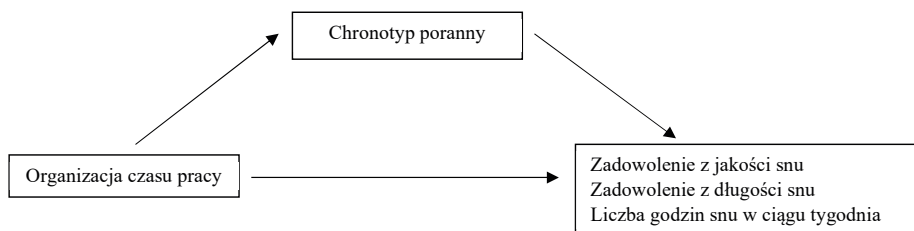
Tabela 6

Wyniki analizy korelacji Pearsona między chronotypem porannym a zadowoleniem z jakości i długości snu

		Chronotyp poranny
Zadowolenie z długości snu	r Pearsona	0,32
	Istotność	<0,001
Zadowolenie z jakości snu	r Pearsona	0,22
	Istotność	<0,001

Rysunek 4

Diagram ilustrujący testowany model dla $H_{1,8,1} - H_{1,8,3}$



W ramach pierwszego pytania badawczego dotyczącego związków między organizacją czasu pracy a chronotypem, zadowoleniem z jakości i długości snu oraz liczbą godzin przeznaczanych na sen sformułowano dziesięć hipotez badawczych. W tabeli 7 zaprezentowano zbiorcze zestawienie weryfikacji postawionych hipotez badawczych.

Tabela 7

Podsumowanie weryfikacji hipotez dla P_1

Hipoteza	Podstawa weryfikacji	Wynik weryfikacji
H_1 Istnieją związki pomiędzy organizacją czasu pracy a chronotypem, zadowoleniem z jakości i długości snu oraz liczbą godzin przeznaczanych na sen		
$H_{1,1}$ Osoby pracujące w stałych godzinach pracy charakteryzuje wyższe nasilenie poranności niż osoby pracujące w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym	Analiza wariancji ANOVA	Nie

Hipoteza	Podstawa weryfikacji	Wynik weryfikacji
H _{1,2} Osoby pracujące w stałych godzinach pracy są bardziej zadowolone z jakości snu niż osoby pracujące w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym	Analiza wariancji ANOVA	Nie
H _{1,3} Osoby pracujące w stałych godzinach pracy są bardziej zadowolone z długości snu niż osoby pracujące w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym	Analiza wariancji ANOVA	Tak
H _{1,4} Osoby pracujące w stałych godzinach pracy przeznaczają większą liczbę godzin na sen niż osoby pracujące w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym	Analiza wariancji ANOVA	Tak
H _{1,5} Im wyższe nasilenie poranności, tym większe zadowolenie z jakości snu	Analiza korelacji r Pearsona	Tak
H _{1,6} Im wyższe nasilenie poranności, tym większe zadowolenie z długości snu	Analiza korelacji r Pearsona	Tak
H _{1,7} Im wyższe nasilenie poranności, tym większa liczba godzin przeznaczanych na sen	Analiza korelacji r Pearsona	Nie
H _{1,8} Związki organizacji czasu pracy z zadowoleniem z jakości i długości snu oraz ilością w godzin przeznaczanych na sen są mediowane przez chronotyp		
H _{1,8.1} Chronotyp mediuje związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z jakości snu: posiadanie stałych godzin pracy wiąże się z wyższym nasileniem poranności, co wiąże się z większym zadowoleniem z jakości snu	Analiza mediacji	Nie
H _{1,8.2} Chronotyp mediuje związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z długości snu: posiadanie stałych godzin pracy wiąże się z wyższym nasileniem poranności, co wiąże się z większym zadowoleniem z długości snu	Analiza mediacji	Nie
H _{1,8.3} Chronotyp mediuje związek między organizacją czasu pracy a liczbą godzin przeznaczanych na sen: posiadanie stałych godzin pracy wiąże się z wyższym nasileniem poranności, co wiąże się z większą liczbą godzin przeznaczanych na sen	Analiza mediacji	Nie

5.3.2. Związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia

W kolejnym kroku przeprowadzanych analiz statystycznych zbadano zróżnicowanie w zakresie zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia w zależności od posiadanej przez uczestników badania organizacji czasu pracy ($H_{2,1}$). Z uwagi na rozległość analiz opisane i zaraportowane zostaną jedynie wyniki istotne statystycznie. Wykonana w tym celu jednoczynnikowa analiza wariancji pokazała, że jakość związku mierzona skalą DAS autorstwa Spaniera jest podobna w trzech porównywanych grupach. Nie można tym samym uznać, że organizacja czasu pracy wpływa na tak rozumianą jakość związku małżeńskiego w badanej grupie małżonków.

Analogicznie do poprzedniego przypadku kolejna ANOVA nie ujawniła ani jednego istotnego statystycznie wyniku. Zadowolenie z małżeństwa mierzone innymi narzędziami badawczymi w postaci *Skali bliskości małżonków* oraz *Kwestionariusza satysfakcji seksualnej* nie zależy od posiadanej organizacji czasu pracy.

Podobne rezultaty dostrzega się także w wypadku skali *Wsparcia w małżeństwie i romantycznych związkach*. Dostrzec można jednak jeden wynik istotny na klasycznym poziomie $p < 0,05$ (pocieszanie – $F = 3,83$; $p = 0,023$; $\eta^2 = 0,02$) oraz na poziomie tendencji statystycznej (pomoc materialna – $F = 2,49$; $p = 0,085$; $\eta^2 = 0,01$). Analiza post hoc Sidaka pokazała, że badani pracujący w systemie zmianowym nieregularnym uzyskali na poziomie tendencji statystycznej wyższy wynik ($p = 0,083$) dla podskali *Pomocy materialnej* w porównaniu z badanymi pracującymi w stałych godzinach. W przypadku podskali *Pocieszania* zaobserwowano analogiczną różnicę w tym samym kierunku, z tym że istotną na poziomie $p = 0,021$. Oba opisane efekty są jednak bardzo słabe.

Analizy przeprowadzone dla zmiennych zależnych odnoszących się do zadowolenia z pracy wykazały, że żadna z trzech porównywanych grup wyróżnionych na podstawie organizacji czasu pracy nie różni się od pozostałych pod względem porównywanych średnich. Jedyne wyjątek stanowi zmienna zależna w postaci zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy, która jest istotnie statystycznie i umiarkowanie silnie zróżnicowana w porównywanych grupach – $F = 14,46$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,08$. Z uwagi na niejednorodne wariancje wykonano test post hoc z poprawką Gamesa-Howella, która pokazała, że badani pracujący w stałych

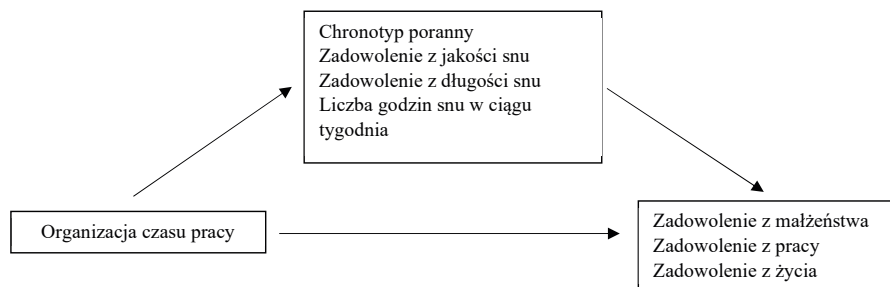
godzinach są istotnie statystycznie bardziej zadowoleni z tego, jak zorganizowany jest ich czas pracy.

Podobne wnioski do omówionych pozwala wysunąć kolejna z serii testów ANOVA, która wykazała również brak istotnego zróżnicowania ze względu na organizację czasu pracy w zakresie zadowolenia z życia. Wszystkie wyliczone statystyki testowe F są nieistotne statystycznie co najmniej na poziomie $p > 0,1$.

5.3.2.1. Chronotyp, zadowolenie z długości i jakości snu oraz czas poświęcony na sen w tygodniu jako mediatory w związku między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia. Celem przetestowania kolejnych hipotez począwszy od $H_{2.2.1}$ do $H_{2.2.4}$, wykonano ponownie serię analiz mediacyjnych z wykorzystaniem makra PROCESS. Dzięki niemu przetestowano serię pojedynczych modeli zilustrowanych na rysunku 5 oraz opisanych w rozdziale metodologicznym w $H_{2.2}$. Opisane zaraportowane wyniki dotyczyć będą jedynie analiz mediacyjnych zadowolenia z długości snu, ponieważ tylko ta zmienna pośredniczyła istotnie statystycznie w relacji organizacji czasu pracy do kolejnych zmiennych zależnych. Pozostałe zmienne w postaci chronotypu porannego, zadowolenia z jakości snu oraz liczby godzin snu w ciągu tygodnia nie pośredniczyły w relacji organizacji czasu pracy do kolejnych zmiennych zależnych.

Rysunek 5

Diagram ilustrujący testowany model dla $H_{2.2.1}$ – $H_{2.2.4}$



Analizy wykonane dla zmiennych odnoszących się do zadowolenia z małżeństwa pokazały, że nie zaobserwowano istotnych efektów pośredniczących. Z kolei analizy wykonane dla zmiennych odnoszących się do zadowolenia z pracy pokazują, że istotne efekty pośredniczące dostrzec można w przypadku satysfakcji z pracy, subiektywnego odczucia zmęczenia, pogorszenia koncentracji,

obniżenia motywacji, zmniejszenia aktywności, zmęczenia przewlekłego oraz zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy.

Zaobserwowane efekty to w większości efekty supresyjne, a zatem wzmacniające związek między zmienną objaśniającą a zmienną objaśnianą. Analiza kolejnych ścieżek w modelach pokazuje, że usunięcie negatywnego wpływu pracy w systemie zmianowym nieregularnym na zadowolenie z długości snu (jego obniżenie) powoduje, że ten właśnie system organizacji czasu pracy prowadzi do zwiększonego zadowolenia z pracy w porównaniu z osobami pracującymi w stałych godzinach. Opisane wyniki wyrażone wyliczonymi współczynnikami dla każdej ze ścieżek zaprezentowano w tabelach od 8 do 13.

Tabela 8

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do satysfakcji z pracy

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. długość						
System zmianowy regularny	-0,05	0,17	-0,26	0,792	-0,39	0,30
System zmianowy nieregularny	-0,56	0,15	-3,78	<0,001	-0,86	-0,27
Zadow. długość --> Sat. z pracy						
Zadow. długość	1,52	0,29	5,18	<0,001	0,94	2,10
Org. --> Sat. z pracy (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,91	0,97	-0,94	0,349	-2,81	1,00
System zmianowy nieregularny	0,48	0,83	0,58	0,565	-1,15	2,10
Org. --> Sat. z pracy (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,84	0,93	-0,90	0,370	-2,67	1,00
System zmianowy nieregularny	1,33	0,81	1,64	0,101	-0,26	2,93
Org. --> Zadow. długość --> Sat. z pracy (ind.)						
System zmianowy regularny	-0,07	0,27	-0,26	0,796	-0,62	0,43
System zmianowy nieregularny	-0,86	0,28	-3,02	0,003	-1,51	-0,33

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. długość – zadowolenie z długości snu, Sat. z pracy – satysfakcja z pracy, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Tabela 9

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do subiektywnego poczucia zmęczenia

	coeff ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. długość						
System zmianowy regularny	-0,05	0,17	-0,26	0,792	-0,39	0,30
System zmianowy nieregularny	-0,56	0,15	-3,78	<0,001	-0,86	-0,27
Zadow. długość --> Sub. pocz. zmęcz.						
Zadow. długość	-0,34	0,05	-6,24	<0,001	-0,44	-0,23
Org. --> Sub. pocz. zmęcz. (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,13	0,18	-0,72	0,474	-0,48	0,23
System zmianowy nieregularny	-0,14	0,15	-0,91	0,364	-0,44	0,16
Org. --> Sub. pocz. zmęcz. (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,14	0,17	-0,85	0,397	-0,48	0,19
System zmianowy nieregularny	-0,33	0,15	-2,21	0,028	-0,62	-0,04
Org. --> Zadow. długość --> Sub. pocz. zmęcz. (ind.)						
System zmianowy regularny	0,02	0,06	0,26	0,795	-0,10	0,14
System zmianowy nieregularny	0,19	0,06	3,20	0,001	0,08	0,32

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. długość – zadowolenie z długości snu, Sub. pocz. zmęcz. – subiektywne poczucie zmęczenia, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Tabela 10

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do pogorszenia koncentracji

	coeff ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. długość						
System zmianowy regularny	-0,05	0,17	-0,26	0,792	-0,39	0,30
System zmianowy nieregularny	-0,56	0,15	-3,78	<0,001	-0,86	-0,27

cd. tab. 10

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Zadow. długość --> Pog. konc.						
Zadow. długość	-0,18	0,05	-3,41	0,001	-0,28	-0,08
Org. --> Pog. konc. (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,19	0,17	-1,11	0,269	-0,52	0,15
System zmianowy nieregularny	0,04	0,15	0,31	0,761	-0,24	0,33
Org. --> Pog. konc. (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,20	0,17	-1,18	0,241	-0,53	0,13
System zmianowy nieregularny	-0,06	0,15	-0,39	0,695	-0,34	0,23
Org. --> Zadow. długość --> Pog. konc. (ind.)						
System zmianowy regularny	0,01	0,03	0,25	0,801	-0,05	0,09
System zmianowy nieregularny	0,10	0,04	2,48	0,013	0,03	0,20

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. długość – zadowolenie z długości snu, Pog. konc. – pogorszenie koncentracji, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Tabela 11

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do obniżenia motywacji

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. długość						
System zmianowy regularny	-0,05	0,17	-0,26	0,792	-0,39	0,30
System zmianowy nieregularny	-0,56	0,15	-3,78	<0,001	-0,86	-0,27
Zadow. długość --> Obn. motyw.						
Zadow. długość	-0,17	0,05	-3,43	0,001	-0,27	-0,07
Org. --> Obn. motyw. (tot.)						
System zmianowy regularny	0,13	0,16	0,81	0,418	-0,19	0,45
System zmianowy nieregularny	-0,03	0,14	-0,21	0,835	-0,30	0,25
Org. --> Obn. motyw. (dir.)						
System zmianowy regularny	0,12	0,16	0,77	0,440	-0,19	0,44
System zmianowy nieregularny	-0,13	0,14	-0,91	0,365	-0,40	0,15

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. długość --> Obn. motyw. (ind.)						
System zmianowy regularny	0,01	0,03	0,25	0,801	-0,05	0,08
System zmianowy nieregularny	0,10	0,04	2,49	0,013	0,03	0,18

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. długość – zadowolenie z długości snu, Obn. motyw. – obniżenie motywacji, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem n = 5000 próbek.

Tabela 12

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do zmniejszenia aktywności

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. długość						
System zmianowy regularny	-0,05	0,17	-0,26	0,792	-0,39	0,30
System zmianowy nieregularny	-0,56	0,15	-3,78	<0,001	-0,86	-0,27
Zadow. długość --> Zmn. akt.						
Zadow. długość	-0,27	0,06	-4,50	<0,001	-0,38	-0,15
Org. --> Zmn. akt. (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,13	0,19	-0,67	0,506	-0,51	0,25
System zmianowy nieregularny	0,00	0,17	0,02	0,985	-0,32	0,33
Org. --> Zmn. akt. (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,14	0,19	-0,75	0,453	-0,51	0,23
System zmianowy nieregularny	-0,15	0,16	-0,90	0,369	-0,47	0,18
Org. --> Zadow. długość --> Zmn. akt. (ind.)						
System zmianowy regularny	0,01	0,05	0,26	0,797	-0,08	0,11
System zmianowy nieregularny	0,15	0,05	2,85	0,004	0,06	0,27

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. długość – zadowolenie z długości snu, Zmn. akt. – zmniejszenie aktywności, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem n = 5000 próbek.

Tabela 13

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do zmęczenia przewlekłego

	coeff ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. długość						
System zmianowy regularny	-0,05	0,17	-0,26	0,792	-0,39	0,30
System zmianowy nieregularny	-0,56	0,15	-3,78	<0,001	-0,86	-0,27
Zadow. długość --> Zmęcz. przew.						
Zadow. długość	-5,09	0,95	-5,34	<0,001	-6,96	-3,21
Org. --> Zmęcz. przew. (tot.)						
System zmianowy regularny	-1,83	3,14	-0,58	0,560	-8,01	4,35
System zmianowy nieregularny	-1,00	2,68	-0,37	0,708	-6,28	4,27
Org. --> Zmęcz. przew. (dir.)						
System zmianowy regularny	-2,07	3,02	-0,69	0,494	-8,00	3,87
System zmianowy nieregularny	-3,87	2,63	-1,47	0,142	-9,05	1,30
Org. --> Zadow. długość --> Zmęcz. przew. (ind.)						
System zmianowy regularny	0,23	0,91	0,26	0,796	-1,47	2,15
System zmianowy nieregularny	2,87	0,94	3,05	0,002	1,19	4,91

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. długość – zadowolenie z długości snu, Zmęcz. przew. – zmęczenie przewlekłe, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

W przypadku ostatniej zmiennej zależnej w postaci zadowolenia z organizacji czasu swojej pracy obserwuje się istotny efekt pośredniczący, ale jest to efekt mediacyjny. Dotyczy on jednak tylko grupy pracującej zmianowo i nieregularnie. Związek polegający na tym, że badani z tej grupy niżej oceniają zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, jest zapośredniczony przez zadowolenie z długości snu. Pracując w systemie zmianowym i nieregularnym, badani są mniej zadowoleni z długości swojego snu, a w wyniku owego mniejszego zadowolenia są też mniej zadowoleni z samej organizacji czasu pracy (zob. tabela 14).

Tabela 14

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy

	coeff ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. długość						
System zmianowy regularny	-0,05	0,18	-0,31	0,759	-0,40	0,29
System zmianowy nieregularny	-0,57	0,15	-3,83	<0,001	-0,87	-0,28
Zadow. długość --> Zadow. z org. czasu własnej pracy						
Zadow. długość	0,33	0,05	7,08	<0,001	0,24	0,43
Org. --> Zadow. z org. czasu własnej pracy (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,53	0,16	-3,29	0,001	-0,84	-0,21
System zmianowy nieregularny	-0,67	0,14	-4,92	<0,001	-0,94	-0,40
Org. --> Zadow. z org. czasu własnej pracy (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,51	0,15	-3,41	0,001	-0,81	-0,22
System zmianowy nieregularny	-0,48	0,13	-3,70	<0,001	-0,74	-0,23
Org. --> Zadow. długość --> Zadow. z org. czasu własnej pracy (ind.)						
System zmianowy regularny	-0,02	0,06	-0,30	0,761	-0,14	0,09
System zmianowy nieregularny	-0,19	0,06	-3,34	0,001	-0,32	-0,08

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. długość – zadowolenie z długości snu, Zadow. z org. czasu własnej pracy – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Jak się okazało, w sferze zadowolenia z życia istotnym statystycznie mediatorem jest zadowolenie z długości snu w związku między organizacją czasu pracy a satysfakcją z życia, nastrojem ogólnym oraz nastrojem negatywnym i pozytywnym. Kolejne ścieżki testowanych modeli wskazują, że obserwowane efekty pośredniczące to efekty supresji. Są one jednak istotne tylko w przypadku efektu polegającego na różnicy między badanymi pracującymi w systemie zmianowym nieregularnym a badanymi pracującymi w stałych godzinach.

Klasyczną, całkowitą supresję można dostrzec w przypadku satysfakcji z życia. W grupie pracującej w systemie zmianowym nieregularnym jest ona nieistotnie większa od tej w grupie pracującej w stałych godzinach (na poziomie tendencji statystycznej $p = 0,070$), zaś po wprowadzeniu do modelu supresora

w postaci zadowolenia z długości snu różnica ta wzrasta i staje się istotna statystycznie. Kolejne ścieżki pokazują, że w porównaniu z osobami pracującymi w stałych godzinach badani pracujący w systemie zmianowym nieregularnym są mniej zadowoleni z długości snu, z kolei ich mniejsze zadowolenie z długości snu prowadzi do mniejszej satysfakcji z życia. Gdyby zatem usunąć z pracy w systemie zmianowym nieregularnym komponent powodujący, że osoby te są mniej zadowolone z długości snu, to ich satysfakcja z życia w porównaniu z badanymi pracującymi w stałych godzinach byłaby jeszcze większa.

Analizy nastroju ogólnego, pozytywnego i negatywnego pokazały, że jest podobnie jak w przypadku satysfakcji z życia z tą różnicą, że efekt całkowity (wpływ X na Y bez kontroli M) jest nieistotny statystycznie, a efekt bezpośredni (wpływ X na Y, kontrolując M) nadal jest nieistotny statystycznie, ale jest istotnie silniejszy, na co wskazuje istotność efektu pośredniczącego dla poziomu „system zmianowy nieregularny”. Można uznać to za efekt odwrotny do częściowej mediacji i określić mianem częściowej supresji lub supresji kooperatywnej (Cichocka i Bilewicz, 2010). Efekty te pokazują, że usuwając wpływ obniżonego zadowolenia z długości snu, praca w systemie zmianowym nieregularnym powodowałaby wyższy nastrój ogólny, wyższy nastrój pozytywny i niższy nastrój negatywny w porównaniu z badanymi pracującymi w stałych godzinach. Uzyskane wyniki zaprezentowano zbiorczo w tabelach 15–18.

Tabela 15

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do satysfakcji z życia

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. długość						
System zmianowy regularny	-0,06	0,18	-0,32	0,750	-0,40	0,29
System zmianowy nieregularny	-0,57	0,15	-3,84	<0,001	-0,87	-0,28
Zadow. długość --> Sat. z życia						
Zadow. długość	0,88	0,27	3,32	0,001	0,36	1,40
Org. --> Sat. z życia (tot.)						
System zmianowy regularny	0,10	0,85	0,12	0,908	-1,58	1,78
System zmianowy nieregularny	1,32	0,73	1,82	0,070	-0,11	2,76
Org. --> Sat. z życia (dir.)						
System zmianowy regularny	0,15	0,84	0,18	0,861	-1,50	1,80
System zmianowy nieregularny	1,83	0,73	2,49	0,013	0,39	3,27

cd. tab. 15

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. długość --> Sat. z życia (ind.)						
System zmianowy regularny	-0,05	0,16	-0,3	0,762	-0,39	0,26
System zmianowy nieregularny	-0,51	0,21	-2,46	0,014	-0,97	-0,15

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. długość – zadowolenie z długości snu, Sat. z życia – satysfakcja z życia, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Tabela 16

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do nastroju ogólnego

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. długość						
System zmianowy regularny	-0,05	0,18	-0,31	0,759	-0,40	0,29
System zmianowy nieregularny	-0,57	0,15	-3,83	<0,001	-0,87	-0,28
Zadow. długość --> Nast. ogólny						
Zadow. długość	0,17	0,04	4,24	<0,001	0,09	0,25
Org. --> Nast. ogólny (tot.)						
System zmianowy regularny	0,09	0,13	0,70	0,482	-0,16	0,34
System zmianowy nieregularny	0,01	0,11	0,05	0,963	-0,21	0,22
Org. --> Nast. ogólny (dir.)						
System zmianowy regularny	0,10	0,13	0,79	0,428	-0,15	0,35
System zmianowy nieregularny	0,10	0,11	0,92	0,358	-0,11	0,32
Org. --> Zadow. długość --> Nast. ogólny (ind.)						
System zmianowy regularny	-0,01	0,03	-0,30	0,765	-0,07	0,05
System zmianowy nieregularny	-0,10	0,03	-2,80	0,005	-0,17	-0,04

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. długość – zadowolenie z długości snu, Nast. ogólny – nastrój ogólny, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Tabela 17

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do nastroju pozytywnego

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. długość						
System zmianowy regularny	-0,05	0,17	-0,26	0,792	-0,39	0,30
System zmianowy nieregularny	-0,56	0,15	-3,78	<0,001	-0,86	-0,27
Zadow. długość --> Nast. pozyt.						
Zadow. długość	0,53	0,13	4,17	<0,001	0,28	0,79
Org. --> Nast. pozyt. (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,23	0,42	-0,56	0,577	-1,05	0,59
System zmianowy nieregularny	-0,21	0,35	-0,60	0,547	-0,91	0,48
Org. --> Nast. pozyt. (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,21	0,41	-0,51	0,609	-1,01	0,59
System zmianowy nieregularny	0,09	0,35	0,25	0,805	-0,61	0,78
Org. --> Zadow. długość --> Nast. pozyt. (ind.)						
System zmianowy regularny	-0,02	0,10	-0,26	0,798	-0,22	0,17
System zmianowy nieregularny	-0,30	0,11	-2,76	0,006	-0,53	-0,11

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. długość – zadowolenie z długości snu, Nast. pozyt. – nastrój pozytywny, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Tabela 18

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do nastroju negatywnego

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. długość						
System zmianowy regularny	-0,05	0,17	-0,26	0,792	-0,39	0,30
System zmianowy nieregularny	-0,56	0,15	-3,78	<0,001	-0,86	-0,27
Zadow. długość --> Nast. negat.						
Zadow. długość	-0,39	0,10	-3,99	<0,001	-0,58	-0,20

	coeff ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Nast. negat. (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,22	0,32	-0,69	0,488	-0,84	0,40
System zmianowy nieregularny	-0,15	0,27	-0,54	0,587	-0,68	0,38
Org. --> Nast. negat. (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,24	0,31	-0,77	0,443	-0,85	0,37
System zmianowy nieregularny	-0,37	0,27	-1,36	0,175	-0,90	0,16
Org. --> Zadow. długość --> Nast. negat. (ind.)						
System zmianowy regularny	0,02	0,07	0,26	0,798	-0,11	0,16
System zmianowy nieregularny	0,22	0,08	2,70	0,007	0,08	0,39

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. długość – zadowolenie z długości snu, Nast. negat. – nastrój negatywny, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

5.3.2.2. Moderacyjny efekt płci biologicznej w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia. W następnej części przeprowadzanych analiz sprawdzono, czy płeć biologiczna jest moderatorem związku między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia ($H_{2,3,1}$). Opisane, zaraportowane wyniki dotyczyć będą jedynie istotnych efektów moderacyjnych, ponieważ, jak się okazało, brakuje ich w przypadku zadowolenia z małżeństwa. Pierwszy istotny efekt moderacyjny dostrzeżono w zakresie zadowolenia z pracy.

Uzyskane rezultaty pokazały, że płeć biologiczna modyfikuje związek między organizacją czasu pracy a pogorszeniem koncentracji. Istotny czynnik interakcyjny dotyczy jedynie regularnego systemu zmianowego, choć w tym wypadku istotne różnice występują tylko w grupie kobiet. Okazuje się, że kobiety pracujące w tym trybie zmianowym w porównaniu z kobietami pracującymi w stałych godzinach charakteryzują się niższym pogorszeniem koncentracji ($p = 0,007$). Uzyskane wyniki zostały zaprezentowane w tabeli 19, zaś rysunek 6 prezentuje zachodzący efekt.

Tabela 19

Moderacyjny efekt płci biologicznej w relacji organizacji czasu pracy do pogorszenia koncentracji

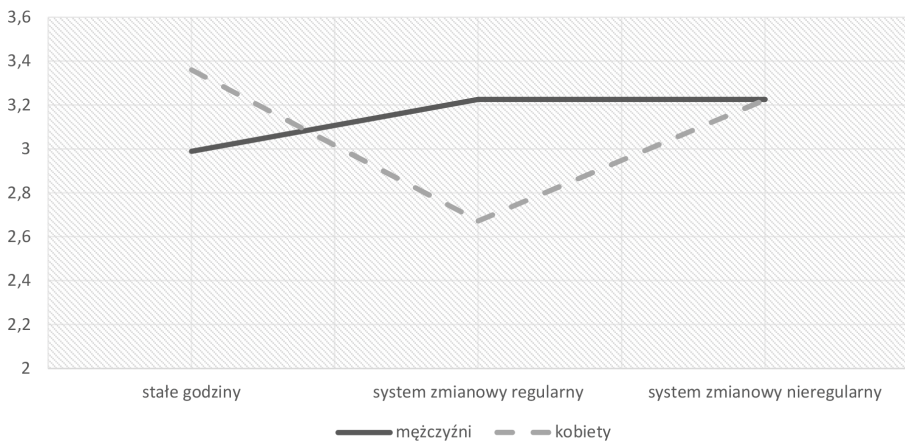
	coeff ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Stała	2,99	0,11	27,18	<0,001	2,77	3,21
System zmianowy regularny	0,24	0,23	1,05	0,296	-0,21	0,68
System zmianowy nieregularny	0,24	0,21	1,14	0,255	-0,17	0,64
Płeć	0,37	0,15	2,42	0,016	0,07	0,67
System zmianowy regularny x Płeć	-0,93	0,34	-2,72	0,007	-1,60	-0,26
System zmianowy nieregularny x Płeć	-0,37	0,29	-1,30	0,196	-0,94	0,19
X*W	F(2; 325) = 3,91; p = 0,021					
X -->Y – mężczyźni	F(2; 325) = 0,95; p = 0,386					
X -->Y – kobiety	F(2; 325) = 3,66; p = 0,027					

Adnotacja. X*W – czynnik interakcyjny między moderatorem a zmienną niezależną, X → Y – wpływ zmiennej niezależnej na zależną.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane.

Rysunek 6

Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na pogorszenie koncentracji w podziale na płeć biologiczną



Podobnie jest w przypadku zmęczenia przewlekłego, choć efekt warunkowy organizacji czasu pracy w grupie kobiet jest na poziomie tendencji statystycznej – kobiety pracujące w systemie z regularnymi odstępami między zmianami uzyskały niższe wyniki w zakresie zmęczenia przewlekłego aniżeli kobiety wykonujące pracę w stałych godzinach pracy, które stanowiły grupę odniesienia ($p = 0,037$). Uzyskane rezultaty zaprezentowano w tabeli 20, a rysunek 7 ilustruje zachodzący efekt.

Tabela 20

Moderacyjny efekt płci biologicznej w relacji organizacji czasu pracy do zmęczenia przewlekłego

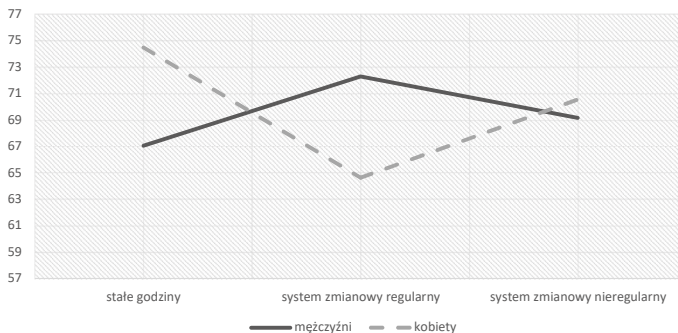
	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Staća	67,06	2,03	33,02	<0,001	63,07	71,06
System zmianowy regularny	5,24	4,18	1,25	0,211	-2,98	13,46
System zmianowy nieregularny	2,10	3,83	0,55	0,584	-5,43	9,63
Płeć	7,43	2,83	2,63	0,009	1,87	13,00
System zmianowy regularny x Płeć	-15,10	6,29	-2,40	0,017	-27,46	-2,73
System zmianowy nieregularny x Płeć	-6,03	5,32	-1,13	0,258	-16,49	4,43
X*W		F(2; 325) = 3,05; p = 0,049				
X -->Y – mężczyźni		F(2; 325) = 0,81; p = 0,445				
X -->Y – kobiety		F(2; 325) = 2,39; p = 0,093				

*Adnotacja. X*W – czynnik interakcyjny między moderatorem a zmienną niezależną, X → Y – wpływ zmiennej niezależnej na zależną.*

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane.

Rysunek 7

Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na zmęczenie przewlekłe w podziale na płeć biologiczną



Kolejna analiza moderacji dowiodła, że płć biologiczna modyfikuje związek między organizacją czasu pracy a satysfakcją z życia. Uzyskane rezultaty pokazały na poziomie tendencji ($p = 0,066$) wektor interakcyjny jedynie w przypadku systemu zmianowego nieregularnego. Analiza efektów warunkowych ujawniła, że organizacja czasu pracy wpływa istotnie statystycznie na satysfakcję z życia jedynie w grupie kobiet. Analiza porównań parami wykazała, że kobiety pracujące w systemie zmianowym nieregularnym mają istotnie wyższą satysfakcję z życia w porównaniu z kobietami pracującymi w stałych godzinach ($p = 0,01$). Różnicy takiej nie dostrzega się jednak w grupie kobiet pracujących w systemie zmianowym regularnym. Tabela 21 prezentuje uzyskane wyniki, z kolei rysunek 8 ilustruje zachodzący efekt.

Tabela 21

Moderacyjny efekt płci biologicznej w relacji organizacji czasu pracy do satysfakcji z życia

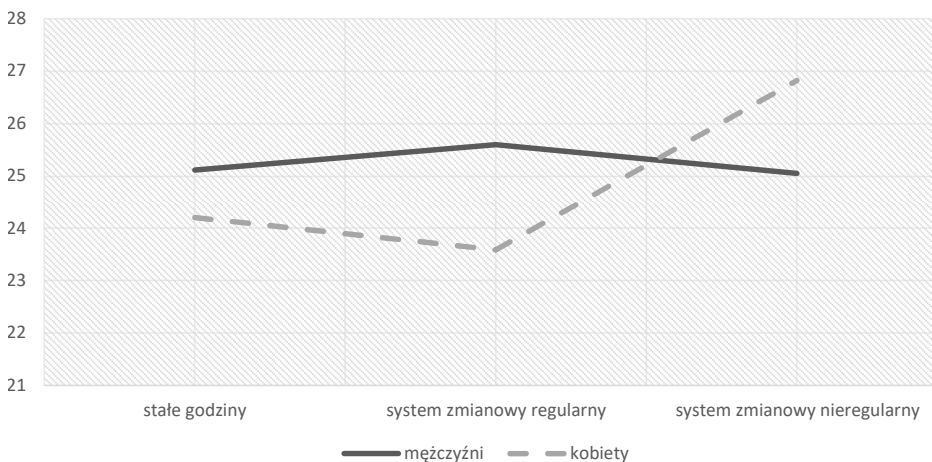
	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Stała	25,11	0,55	45,37	<0,001	24,02	26,20
System zmianowy regularny	0,49	1,14	0,43	0,67	-1,75	2,73
System zmianowy nieregularny	-0,06	1,04	-0,06	0,954	-2,11	1,99
Płć	-0,91	0,78	-1,17	0,244	-2,43	0,62
System zmianowy regularny x Płć	-1,10	1,72	-0,64	0,520	-4,48	2,27
System zmianowy nieregularny x Płć	2,68	1,45	1,85	0,066	-0,17	5,54
X*W	F(2; 323) = 2,34; p = 0,098					
X -->Y – mężczyźni	F(2; 323) = 0,11; p = 0,899					
X -->Y – kobiety	F(2; 323) = 3,98; p = 0,020					

Adnotacja. X*W – czynnik interakcyjny między moderatorem a zmienną niezależną, X → Y – wpływ zmiennej niezależnej na zależną.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane.

Rysunek 8

Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na satysfakcję z życia w podziale na płeć biologiczną



5.3.2.3. Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej kobiecości i męskości w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia.

Następna seria analiz statystycznych również została wykonana przy użyciu makra PROCESS celem zbadania występowania efektu moderacyjnego poczucia psychicznej kobiecości i męskości w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z małżeństwa, z pracy oraz z życia ($H_{2,3,2}$), przy czym analizy przeprowadzono oddzielnie dla kobiet i mężczyzn. Podobnie jak w wypadku poprzednich analiz opisane i zaraportowane zostaną jedynie istotne efekty moderacyjne.

W przypadku mężczyzn okazało się, że nasilenie kobiecości stanowi istotny statystycznie moderator między organizacją czasu pracy a bliskością emocjonalną. Wpływ organizacji czasu pracy dostrzega się jedynie w grupie mężczyzn o niskim nasileniu kobiecości. Ich bliskość emocjonalna, gdy pracują w systemie zmianowym regularnym, jest istotnie statystycznie niższa od mężczyzn pracujących w stałych godzinach ($p = 0,01$). Wszystkie pozostałe porównania parami są nieistotne statystycznie co najmniej na poziomie $p > 0,1$. Uzyskane wyniki zostały zaprezentowane w tabeli 22, zaś rysunek 9 prezentuje zachodzący efekt.

Tabela 22

Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej kobiecości w relacji organizacji czasu pracy do bliskości emocjonalnej w grupie mężczyzn

	coeff ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Stała	5,33	1,00	5,35	<0,001	3,36	7,30
System zmianowy regularny	-5,42	2,21	-2,45	0,015	-9,79	-1,06
System zmianowy nieregularny	1,12	2,05	0,55	0,585	-2,93	5,18
Skala K.	0,01	0,02	0,60	0,548	-0,03	0,05
System zmianowy regularny x skala K.	0,10	0,04	2,27	0,025	0,01	0,18
System zmianowy nieregularny x skala K.	-0,03	0,04	-0,73	0,468	-0,11	0,05
X*W	F(2; 158) = 3,36; p = 0,037					
X -->Y – niska K.	F(2; 158) = 3,38; p = 0,037					
X -->Y – średnia K.	F(2; 158) = 1,42; p = 0,246					
X -->Y – wysoka K.	F(2; 158) = 1,46; p = 0,235					

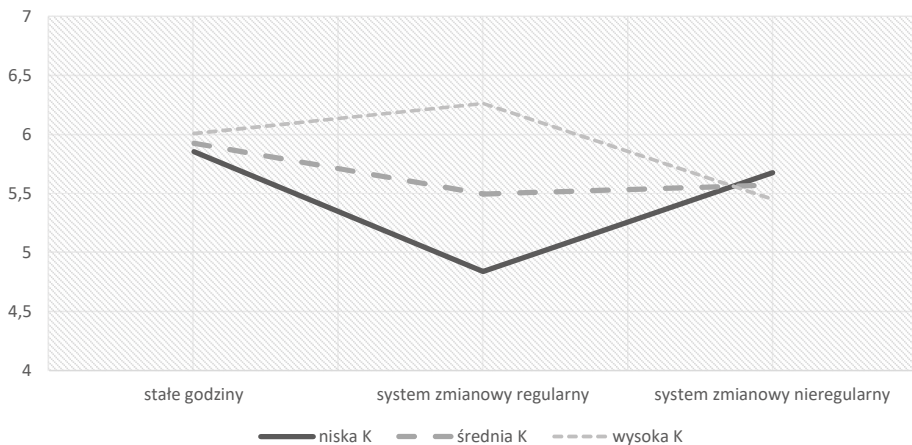
Adnotacja. Skróty: K. – kobiecości/kobiecość.

X*W – czynnik interakcyjny między moderatorem a zmienną niezależną, X → Y – wpływ zmiennej niezależnej na zależną.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane.

Rysunek 9

Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na bliskość emocjonalną w podziale na nasilenie psychicznej kobiecości w grupie mężczyzn



Analogiczne wyniki do przedstawionych obserwuje się w przypadku bliskości intelektualnej. W grupie mężczyzn o niskim nasileniu kobiecości bliskość intelektualna z ich żonami jest istotnie statystycznie niższa, gdy pracują w systemie zmianowym regularnym, w porównaniu z mężczyznami o niskim nasileniu kobiecości, którzy pracują w stałych godzinach ($p = 0,01$). Warto także zwrócić uwagę na fakt, że interakcja między zmienną niezależną a moderatorem jest na poziomie tendencji statystycznej ($p = 0,061$). Tabela 23 prezentuje uzyskane wyniki, z kolei rysunek 10 ilustruje zachodzący efekt.

Tabela 23

Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej kobiecości w relacji organizacji czasu pracy do bliskości intelektualnej w grupie mężczyzn

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Stała	5,47	0,88	6,20	<0,001	3,73	7,21
System zmianowy regularny	-4,83	1,96	-2,47	0,015	-8,69	-0,96
System zmianowy nieregularny	0,02	1,82	0,01	0,990	-3,57	3,61
Skala K.	0,00	0,02	0,05	0,959	-0,03	0,04
System zmianowy regularny x skala K.	0,09	0,04	2,28	0,024	0,01	0,16
System zmianowy nieregularny x skala K.	-0,01	0,04	-0,18	0,857	-0,08	0,06
X*W					F(2; 158) = 2,84; p = 0,061	
X -->Y - niska K.					F(2; 158) = 3,45; p = 0,034	
X -->Y - średnia K.					F(2; 158) = 1,40; p = 0,250	
X -->Y - wysoka K.					F(2; 158) = 0,85; p = 0,430	

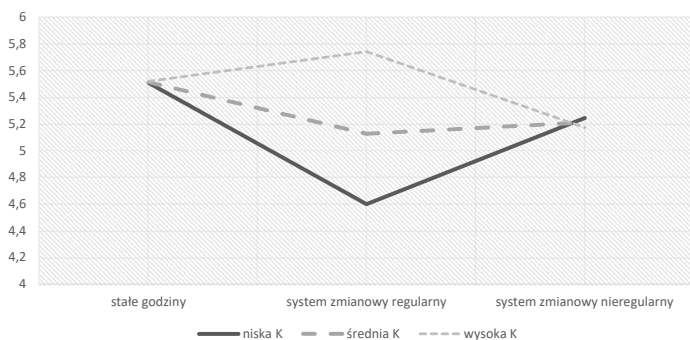
Adnotacja. Skróty: K - kobiecości/kobiecość.

*X*W - czynnik interakcyjny między moderatorem a zmienną niezależną, X → Y - wpływ zmiennej niezależnej na zależną.*

^a - wyliczono współczynniki niestandardyzowane.

Rysunek 10

Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na bliskość intelektualną w podziale na nasilenie psychicznej kobiecości w grupie mężczyzn



Kolejny związek w grupie mężczyzn, który jest moderowany istotnie statystycznie nasileniem kobiecości, zachodzi między organizacją czasu pracy a pogorszeniem koncentracji. Jak się okazuje, badani mężczyźni o niskim nasileniu kobiecości i pracujący w systemie zmianowym regularnym uzyskują na poziomie tendencji statystycznej ($p = 0,067$) wyższy wynik w zakresie pogorszenia koncentracji w porównaniu z grupą odniesienia, czyli mężczyznami pracującymi w stałych godzinach pracy. Gdy jednak nasilenie psychicznej kobiecości jest wysokie, to mężczyźni pracujący w systemie zmianowym nieregularnym uzyskują istotnie statystycznie wyższe wyniki na podskali *Pogorszenia koncentracji* w porównaniu z mężczyznami pracującymi w stałych godzinach ($p = 0,040$). Uzyskane wyniki zostały zaprezentowane w tabeli 24, zaś rysunek 11 ilustruje zachodzący efekt. Wszystkie pozostałe, nieopisane różnice i relacje są nieistotne statystycznie co najmniej na poziomie $p > 0,1$.

Tabela 24

Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej kobiecości w relacji organizacji czasu pracy do pogorszenia koncentracji w grupie mężczyzn

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Stała	4,91	0,69	7,09	<0,001	3,54	6,28
System zmianowy regularny	2,52	1,54	1,64	0,103	-0,51	5,56
System zmianowy nieregularny	-2,04	1,43	-1,43	0,155	-4,86	0,78

cd. tab. 24

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Skala K.	-0,04	0,01	-2,81	0,006	-0,06	-0,01
System zmianowy regularny x skala K.	-0,04	0,03	-1,50	0,137	-0,10	0,01
System zmianowy nieregularny x skala K.	0,05	0,03	1,62	0,107	-0,01	0,10
X*W					F(2; 159) = 3,12; p = 0,047	
X -->Y - niska K.					F(2; 159) = 1,82; p = 0,165	
X -->Y - średnia K.					F(2; 159) = 1,16; p = 0,317	
X -->Y - wysoka K.					F(2; 159) = 2,48; p = 0,087	

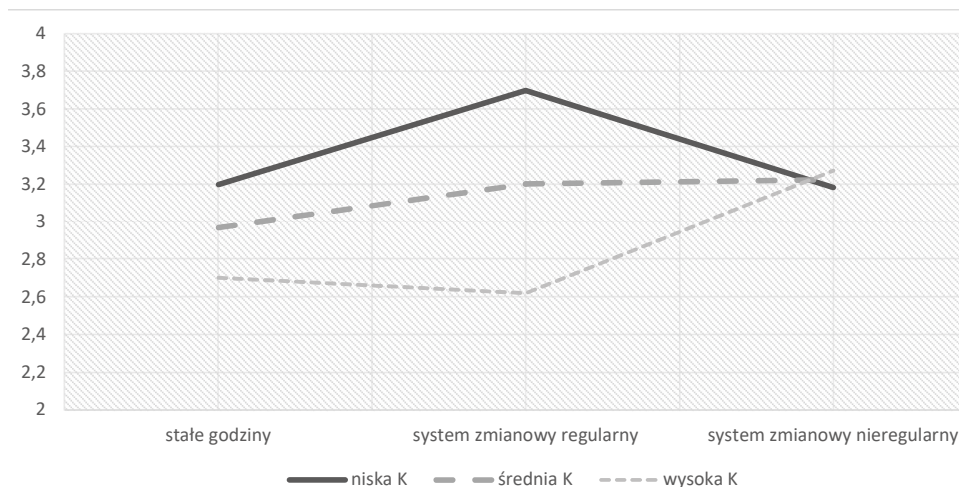
Adnotacja. Skróty: K. – kobiecości/kobiecość.

X*W – czynnik interakcyjny między moderatorem a zmienną niezależną, X → Y – wpływ zmiennej niezależnej na zależną.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane.

Rysunek 11

Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na pogorszenie koncentracji w podziale na nasilenie psychicznej kobiecości w grupie mężczyzn



Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w grupie mężczyzn występuje w przypadku zmiennej objaśnianej w postaci satysfakcji z pracy, choć

czynnik interakcyjny jest na poziomie tendencji statystycznej. Można zaobserwować, że organizacja czasu pracy wpływa istotnie statystycznie na zmienną objaśnianą jedynie w grupie mężczyzn o wysokim nasileniu męskości. W tej grupie mężczyźni pracujący w stałych godzinach charakteryzują się istotnie statystycznie większą satysfakcją z pracy w porównaniu z mężczyznami o wysokim nasileniu męskości pracujących zarówno w regularnym ($p = 0,042$), jak i nieregularnym systemie zmianowym ($p = 0,031$). Gdy nasilenie męskości maleje, to różnice te zacierają się i organizacja czasu pracy przestaje różnicować satysfakcję z pracy. Uzyskane wyniki zostały zaprezentowane w tabeli 25, zaś zachodzący efekt przedstawia rysunek 12.

Tabela 25

Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do satysfakcji z pracy w grupie mężczyzn

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Stała	7,93	3,84	2,07	0,040	0,35	15,50
System zmianowy regularny	12,54	8,51	1,47	0,143	-4,26	29,34
System zmianowy nieregularny	15,02	8,06	1,86	0,064	-0,90	30,94
Skala M.	0,29	0,07	3,97	<0,001	0,14	0,43
System zmianowy regularny x skala M.	-0,27	0,16	-1,66	0,099	-0,58	0,05
System zmianowy nieregularny x skala M.	-0,30	0,15	-2,02	0,045	-0,60	-0,01
X*W	F(2; 159) = 2,82; p = 0,063					
X -->Y – niska M.	F(2; 159) = 0,30; p = 0,742					
X -->Y – średnia M.	F(2; 159) = 1,09; p = 0,337					
X -->Y – wysoka M.	F(2; 159) = 3,57; p = 0,030					

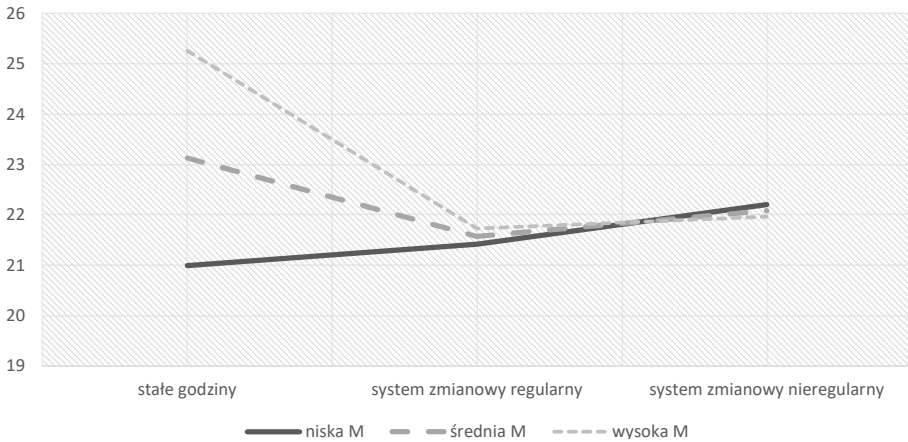
Adnotacja. Skróty: M. – męskości/męskość.

*X*W – czynnik interakcyjny między moderatorem a zmienną niezależną, X → Y – wpływ zmiennej niezależnej na zależną.*

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane.

Rysunek 12

Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na satysfakcję z pracy w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie mężczyzn



Podobne wyniki, ale w formie „lustrzanego odbicia”, obserwuje się w przypadku pogorszenia koncentracji. Mężczyźni o wysokim nasileniu męskości pracujący w stałych godzinach uzyskali istotnie statystycznie niższy wynik w wymiarze pogorszenia koncentracji w porównaniu z mężczyznami o wysokim nasileniu męskości pracującymi zarówno w trybie zmianowym regularnym ($p = 0,051$), jak i w trybie zmianowym nieregularnym ($p = 0,001$). Uzyskane wyniki zaprezentowano w tabeli 26, zaś zachodzący efekt został zilustrowany na rysunku 13.

Tabela 26

Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do pogorszenia koncentracji w grupie mężczyzn

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Stała	6,21	0,68	9,08	<0,001	4,86	7,56
System zmianowy regularny	-2,19	1,52	-1,44	0,151	-5,19	0,80
System zmianowy nieregularny	-4,66	1,44	-3,25	0,001	-7,50	-1,83
Skala M.	-0,06	0,01	-4,76	<0,001	-0,09	-0,04
System zmianowy regularny x skala M.	0,05	0,03	1,62	0,108	-0,01	0,10
System zmianowy nieregularny x skala M.	0,09	0,03	3,47	0,001	0,04	0,15

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
X*W	F(2; 159) = 6,41; p = 0,002					
X -->Y - niska M.	F(2; 159) = 1,22; p = 0,298					
X -->Y - średnia M.	F(2; 159) = 1,30; p = 0,274					
X -->Y - wysoka M.	F(2; 159) = 6,69; p = 0,002					

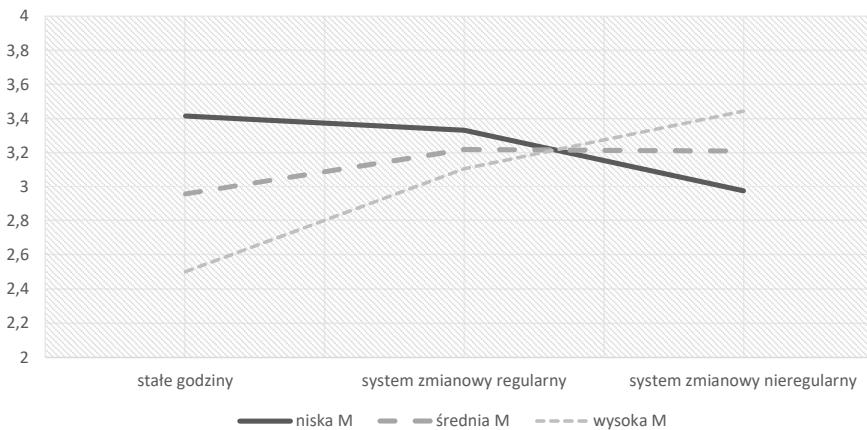
Adnotacja. Skróty: M. – męskości/męskość.

X*W – czynnik interakcyjny między moderatorem a zmienną niezależną, X → Y – wpływ zmiennej niezależnej na zależną.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane.

Rysunek 13

Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na pogorszenie koncentracji w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie mężczyzn



Kolejna analiza wykazała, że nasilenie męskości w grupie mężczyzn jest istotnym statystycznie moderatorem związku pomiędzy organizacją czasu pracy a obniżeniem motywacji. W grupie średniego nasilenia męskości badani pracujący zmianowo regularnie uzyskali wynik istotnie statystycznie wyższy od grupy odniesienia ($p = 0,027$). Z kolei w grupie wysokiego nasilenia męskości różnica występuje między grupą odniesienia a badanymi pracującymi w systemie zmianowym w nieregularnych odstępach między zmianami ($p = 0,007$). Wyniki zostały zaprezentowane w tabeli 27, zaś zachodzący efekt został przedstawiony na rysunku 14.

Tabela 27

Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do obniżenia motywacji w grupie mężczyzn

	coeff ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Stała	6,39	0,60	10,63	<0,001	5,20	7,57
System zmianowy regularny	0,31	1,33	0,24	0,814	-2,32	2,94
System zmianowy nieregularny	-3,43	1,26	-2,72	0,007	-5,93	-0,94
Skala M.	-0,06	0,01	-5,25	<0,001	-0,08	-0,04
System zmianowy regularny x skala M.	0,00	0,03	0,07	0,943	-0,05	0,05
System zmianowy nieregularny x skala M.	0,07	0,02	2,88	0,005	0,02	0,11
X*W		F(2; 159) = 4,31; p = 0,015				
X -->Y - niska M.		F(2; 159) = 2,88; p = 0,059				
X -->Y - średnia M.		F(2; 159) = 2,55; p = 0,081				
X -->Y - wysoka M.		F(2; 159) = 4,21; p = 0,017				

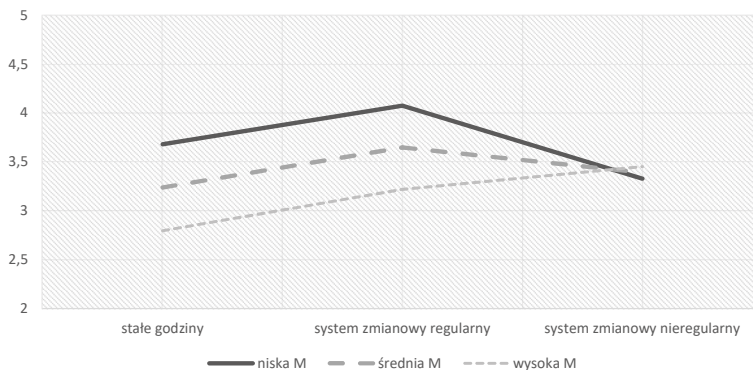
Adnotacja. Skrót: M. - męskości/męskość.

X*W - czynnik interakcyjny między moderatorem a zmienną niezależną, X → Y - wpływ zmiennej niezależnej na zależną.

^a - wyliczono współczynniki niestandardyzowane.

Rysunek 14

Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na obniżenie motywacji w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie mężczyzn



Dla zmiennej zależnej w postaci zmniejszenia aktywności uzyskane wyniki pokazały, że istotna interakcja polega na tym, że organizacja czasu pracy wpływa jedynie w przypadku badanych mężczyzn o wysokim nasileniu męskości. Istotnie wyższe zmniejszenie aktywności dotyczy tych pracujących zarówno zmianowo i regularnie ($p = 0,041$), jak i zmianowo nieregularnie ($p = 0,01$) w porównaniu z mężczyznami pracującymi w stałych godzinach. Uzyskane rezultaty zostały przedstawione w tabeli 28, zaś zachodzący efekt zilustrowano na rysunku 15.

Tabela 28

Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do zmniejszenia aktywności w grupie mężczyzn

	coeff ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Stać	6,72	0,75	8,92	<0,001	5,23	8,21
System zmianowy regularny	-2,91	1,67	-1,74	0,083	-6,21	0,39
System zmianowy nieregularny	-4,75	1,58	-3,00	0,003	-7,87	-1,62
Skala M.	-0,06	0,01	-4,45	<0,001	-0,09	-0,04
System zmianowy regularny x skala M.	0,06	0,03	1,90	0,060	0,00	0,12
System zmianowy nieregularny x skala M.	0,09	0,03	3,10	0,002	0,03	0,15
X*W	F(2; 159) = 5,60; p = 0,005					
X -->Y - niska M.	F(2; 159) = 1,77; p = 0,174					
X -->Y - średnia M.	F(2; 159) = 0,63; p = 0,536					
X -->Y - wysoka M.	F(2; 159) = 4,49; p = 0,013					

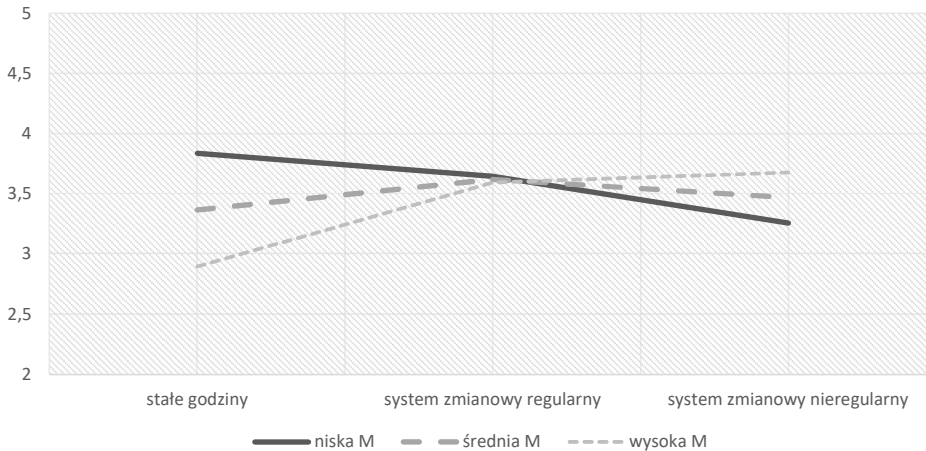
Adnotacja. Skróty: M. - męskości/męskość

*X*W - czynnik interakcyjny między moderatorem a zmienną niezależną, X → Y - wpływ zmiennej niezależnej na zależną.*

^a - wyliczono współczynniki niestandardyzowane.

Rysunek 15

Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na zmniejszenie aktywności w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie mężczyzn



Ostatnią z analizowanych zmiennych zależnych związaną z zadowoleniem z pracy w grupie mężczyzn było zadowolenie z organizacji czasu swojej pracy. Uzyskany efekt moderacyjny, na poziomie tendencji statystycznej, pokazuje, że organizacja czasu pracy wpływa na zadowolenie z tejże organizacji jedynie u mężczyzn o średnim i wysokim nasileniu męskości. W obu przypadkach na podstawie analizy kontrastów okazało się, że badani pracujący w stałych godzinach są istotnie statystycznie na poziomie co najmniej $p < 0,05$ bardziej zadowoleni z organizacji czasu swojej pracy w porównaniu z obiema grupami zmianowymi. Różnice takie nie występują jednak u mężczyzn o niskim nasileniu męskości. Wyniki analizy zaprezentowano w tabeli 29, natomiast rysunek 16 stanowi ilustrację graficzną opisaną interakcji.

Tabela 29

Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z jej organizacji w grupie mężczyzn

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Stała	2,32	0,72	3,24	0,002	0,90	3,73
System zmianowy regularny	2,42	1,59	1,52	0,130	-0,72	5,56

cd. tab. 29

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
System zmianowy nieregularny	2,05	1,51	1,36	0,177	-0,93	5,02
Skala M.	0,03	0,01	2,33	0,021	0,00	0,06
System zmianowy regularny x skala M.	-0,06	0,03	-1,84	0,068	-0,11	0,00
System zmianowy nieregularny x skala M.	-0,05	0,03	-1,89	0,061	-0,11	0,00
X*W	F(2; 160) = 2,86; p = 0,061					
X -->Y – niska M.	F(2; 160) = 0,83; p = 0,437					
X -->Y – średnia M.	F(2; 160) = 8,11; p < 0,001					
X -->Y – wysoka M.	F(2; 160) = 10,11; p < 0,001					

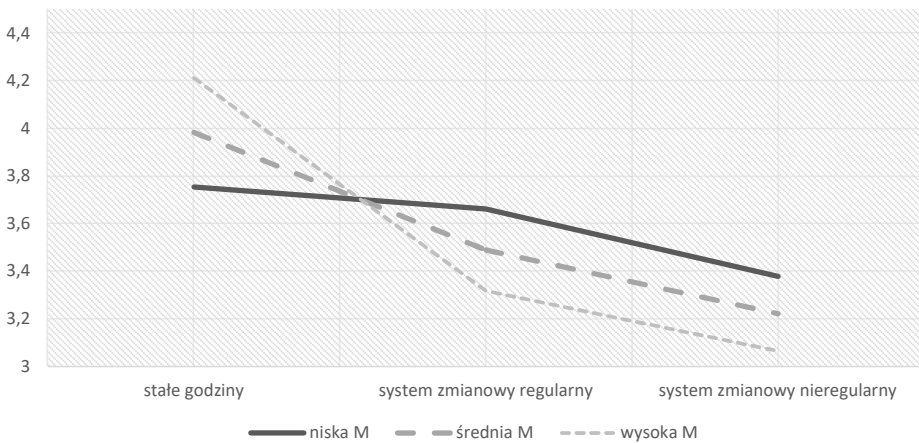
Adnotacja. Skróty: M. – męskości/męskość.

X*W – czynnik interakcyjny między moderatorem a zmienną niezależną, X → Y – wpływ zmiennej niezależnej na zależną.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane.

Rysunek 16

Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na zadowolenie z organizacji czasu pracy w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie mężczyzn



W wypadku analiz moderacyjnego efektu nasilenia psychicznej męskości w grupie mężczyzn okazuje się, że występuje on również w przypadku zadowolenia z życia, a konkretnie zmiennej objaśnianej w postaci nastroju pozytywnego. Interakcja między zmiennymi objaśniającymi jest istotna statystycznie,

choć, jak pokazują porównania parami, żadne różnice między dwiema grupami mężczyzn pracujących w systemie zmianowym w porównaniu z grupami odniesienia nie są istotne statystycznie. Wynika to prawdopodobnie z faktu, że interakcja ta dotyczyłaby różnicy między badanymi pracującymi w systemie zmianowym regularnym a pracującymi w systemie zmianowym nieregularnym. Uzyskane rezultaty badawcze zaprezentowano w tabeli 30, z kolei zachodzący efekt został przedstawiony na rysunku 17.

Tabela 30

Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do nastroju pozytywnego w grupie mężczyzn

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Stała	1,77	1,72	1,03	0,303	-1,62	5,16
System zmianowy regularny	-5,16	3,80	-1,36	0,177	-12,67	2,35
System zmianowy nieregularny	6,40	3,60	1,78	0,078	-0,72	13,52
Skala M.	0,05	0,03	1,60	0,111	-0,01	0,12
System zmianowy regularny x skala M.	0,09	0,07	1,28	0,202	-0,05	0,23
System zmianowy nieregularny x skala M.	-0,12	0,07	-1,86	0,065	-0,26	0,01
X*W	F(2; 159) = 3,21; p = 0,043					
X -->Y - niska M.	F(2; 159) = 1,85; p = 0,161					
X -->Y - średnia M.	F(2; 159) = 0,19; p = 0,829					
X -->Y - wysoka M.	F(2; 159) = 1,82; p = 0,166					

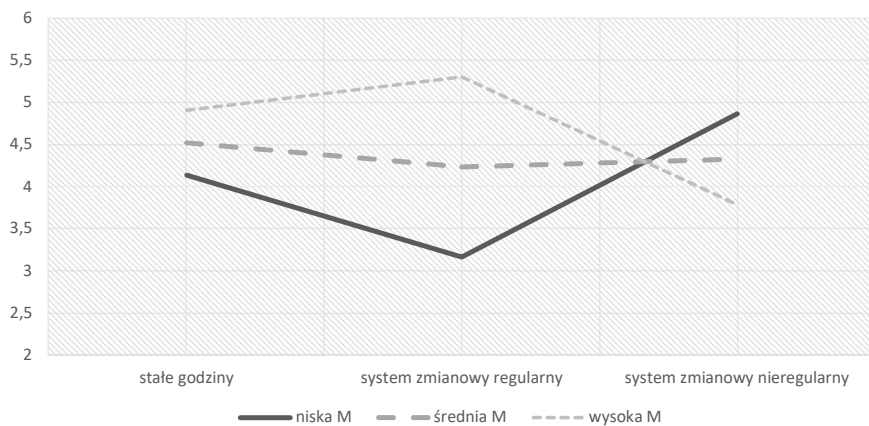
Adnotacja. Skróty: M. – męskości/męskość.

*X*W – czynnik interakcyjny między moderatorem a zmienną niezależną, X → Y – wpływ zmiennej niezależnej na zależną.*

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane.

Rysunek 17

Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na nastrój pozytywny w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie mężczyzn



Ostatnią z analizowanych zmiennych zależnych związaną z zadowoleniem z życia w grupie mężczyzn był nastrój negatywny. W przypadku nastroju negatywnego wektor interakcyjny znajduje się na poziomie tendencji statystycznej ($p = 0,054$), a wpływ zmiennej objaśnianej na objaśniającą jest nieistotny co najmniej na poziomie $p > 0,1$ w każdej z trzech grup wyróżnionych na podstawie nasilenia *Skali męskości*. Jednakże w wypadku mężczyzn o wysokim poziomie męskości można dostrzec, że nastrój negatywny jest bardziej nasilony w grupie, która pracuje w systemie zmianowym nieregularnym w porównaniu z mężczyznami z grupy odniesienia, czyli pracującymi w stałych godzinach ($p = 0,059$). Uzyskane wyniki zostały przedstawione w tabeli 31, zaś zachodzący efekt został zilustrowany na rysunku 18.

Tabela 31

Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do nastroju negatywnego w grupie mężczyzn

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Stała	3,16	1,33	2,38	0,019	0,53	5,79
System zmianowy regularny	1,37	2,95	0,46	0,643	-4,45	7,20

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
System zmianowy nieregularny	-6,02	2,79	-2,15	0,033	-11,54	-0,50
Skala M.	-0,03	0,03	-1,19	0,237	-0,08	0,02
System zmianowy regularny x skala M.	-0,03	0,06	-0,48	0,632	-0,14	0,08
System zmianowy nieregularny x skala M.	0,12	0,05	2,23	0,027	0,01	0,22
X*W					F(2; 159) = 2,98; p = 0,054	
X -->Y - niska M.					F(2; 159) = 1,06; p = 0,349	
X -->Y - średnia M.					F(2; 159) = 0,09; p = 0,915	
X -->Y - wysoka M.					F(2; 159) = 2,22; p = 0,112	

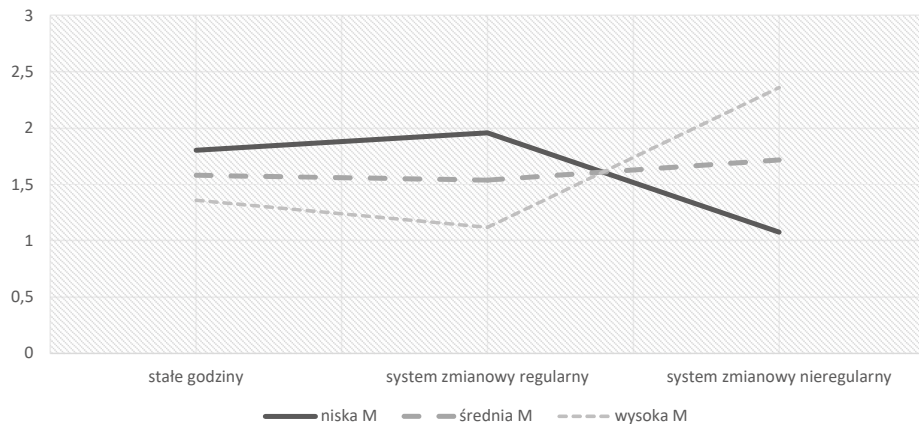
Adnotacja. Skróty: M. – męskość/męskość.

X*W – czynnik interakcyjny między moderatorem a zmienną niezależną, X → Y – wpływ zmiennej niezależnej na zależną.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane.

Rysunek 18

Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na nastrój negatywny w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie mężczyzn



W kolejnym kroku serię analogicznych analiz do przedstawionych wcześniej wykonano w grupie kobiet. Okazało się, że w ich przypadku nasilenie psychicznej kobiecości w ogóle nie działa jako istotny statystycznie moderator jakiegokolwiek relacji organizacji czasu pracy do głównych zmiennych objaśnianych. Wszystkie czynniki interakcyjne są nieistotne co najmniej na poziomie $p > 0,1$.

Mając na uwadze moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości, należy wskazać, że występuje on w przypadku przywiązania trwałego. Analiza moderacji pokazała, że organizacja czasu pracy kobiet wpływa istotnie statystycznie na przywiązanie trwałe jedynie wśród badanych o wysokim nasileniu męskości. Co interesujące, kobiety o wysokim nasileniu psychicznej męskości pracujące w systemie zmianowym regularnym charakteryzują się istotnie statystycznie mniejszym przywiązaniem trwałym ($p = 0,021$), natomiast te, które pracują w systemie zmianowym nieregularnym – istotnie większym przywiązaniem trwałym ($p = 0,029$) w porównaniu z kobietami o wysokim nasileniu męskości z grupy odniesienia, tj. grupy pracującej w stałych godzinach. W przypadku niskiego i umiarkowanego nasilenia psychicznej męskości efekt organizacji czasu pracy nie występuje. Uzyskane wyniki zostały zaprezentowane w tabeli 32, z kolei zachodzący efekt został zilustrowany na rysunku 19.

Tabela 32

Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do przywiązania trwałego w grupie kobiet

	coeff ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Stała	36,42	4,34	8,38	<0,001	27,84	44,99
System zmianowy regularny	20,97	11,46	1,83	0,069	-1,67	43,60
System zmianowy nieregularny	-19,06	8,16	-2,33	0,021	-35,18	-2,93
Skala M.	-0,28	0,09	-3,21	0,002	-0,46	-0,11
System zmianowy regularny x skala M.	-0,46	0,23	-2,03	0,044	-0,91	-0,01
System zmianowy nieregularny x skala M.	0,41	0,17	2,45	0,015	0,08	0,74
X*W	F(2; 160) = 6,35; p = 0,002					
X -->Y – niska M.	F(2; 160) = 1,32; p = 0,271					
X -->Y – średnia M.	F(2; 160) = 0,81; p = 0,445					
X -->Y – wysoka M.	F(2; 160) = 6,61; p = 0,002					

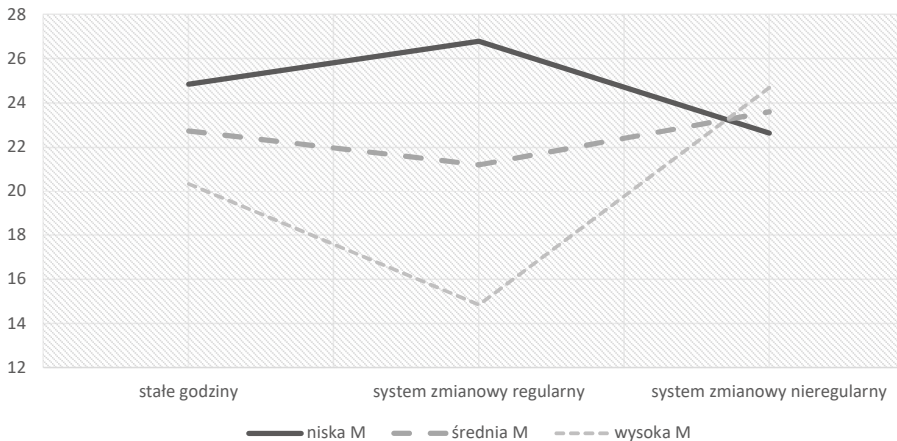
Adnotacja. Skróty: M. – męskości/męskość

*X*W – czynnik interakcyjny między moderatorem a zmienną niezależną, X → Y – wpływ zmiennej niezależnej na zależną.*

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane.

Rysunek 19

Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na przywiązanie trwałe w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie kobiet



Dla przywiązania normatywnego zaobserwowano natomiast wyniki analityczne do powyższych z tą różnicą, że jedynie kobiety o wysokim nasileniu męskości pracujące zmianowo regularnie uzyskały istotnie niższy wynik od kobiet pracujących w stałych godzinach ($p = 0,019$). Kobiety pracujące zmianowo nieregularnie uzyskały wynik wyższy, ale jest on nieistotnie statystycznie różny od grupy odniesienia ($p = 0,126$). Uzyskane rezultaty zostały zamieszczone w tabeli 33, zaś zachodzący efekt przedstawia rysunek 20.

Tabela 33

Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do przywiązania normatywnego w grupie kobiet

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Stała	21,80	4,89	4,46	<0,001	12,14	31,46
System zmianowy regularny	26,45	12,91	2,05	0,042	0,96	51,94
System zmianowy nieregularny	-16,22	9,19	-1,76	0,080	-34,37	1,94
Skala M.	-0,01	0,10	-0,14	0,885	-0,21	0,18
System zmianowy regularny x skala M.	-0,57	0,26	-2,23	0,027	-1,08	-0,07
System zmianowy nieregularny x skala M.	0,34	0,19	1,83	0,070	-0,03	0,72

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
X*W					F(2; 160) = 5,20; p = 0,007	
X -->Y - niska M.					F(2; 160) = 1,34; p = 0,266	
X -->Y - średnia M.					F(2; 160) = 0,39; p = 0,679	
X -->Y - wysoka M.					F(2; 160) = 5,01; p = 0,008	

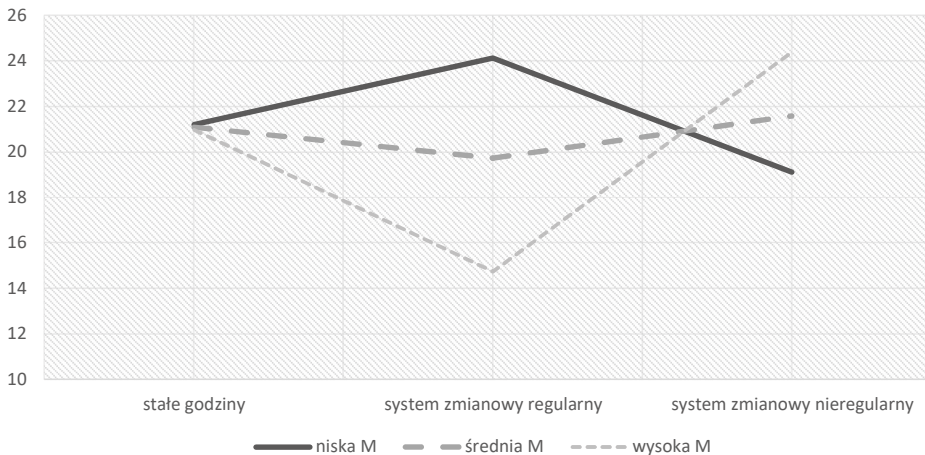
Adnotacja. Skróty: M. – męskości/męskość.

X*W – czynnik interakcyjny między moderatorem a zmienną niezależną, X → Y – wpływ zmiennej niezależnej na zależną.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane.

Rysunek 20

Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na przywiązanie normatywne w podziale na nasilenie psychicznej mękości w grupie kobiet



Mając na uwadze moderacyjny efekt mękości, należy wskazać, że występuje on również w wypadku nastroju ogólnego, choć jest na poziomie tendencji statystycznej ($p = 0,051$). Jego dokładniejsza analiza pokazała jednak, że organizacja czasu pracy wpływa istotnie statystycznie w grupie kobiet o niskim nasileniu mękości. Badane z tej grupy, które pracują w regularnym systemie zmianowym, uzyskały istotnie statystycznie wyższy wynik w porównaniu z kobietami pracującymi w stałych godzinach. Uzyskane wyniki zostały zaprezentowane w tabeli 34, zaś zachodzący efekt przedstawia rysunek 21.

Tabela 34

Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do nastroju ogólnego w grupie kobiet

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Stała	1,95	0,50	3,87	<0,001	0,95	2,94
System zmianowy regularny	3,25	1,33	2,45	0,015	0,63	5,88
System zmianowy nieregularny	-0,36	0,95	-0,38	0,707	-2,23	1,51
Skala M.	0,04	0,01	3,91	<0,001	0,02	0,06
System zmianowy regularny x skala M.	-0,06	0,03	-2,28	0,024	-0,11	-0,01
System zmianowy nieregularny x skala M.	0,01	0,02	0,45	0,656	-0,03	0,05
X*W	F(2; 160) = 3,03; p = 0,051					
X -->Y - niska M.	F(2; 160) = 3,56; p = 0,031					
X -->Y - średnia M.	F(2; 160) = 1,46; p = 0,236					
X -->Y - wysoka M.	F(2; 160) = 0,51; p = 0,600					

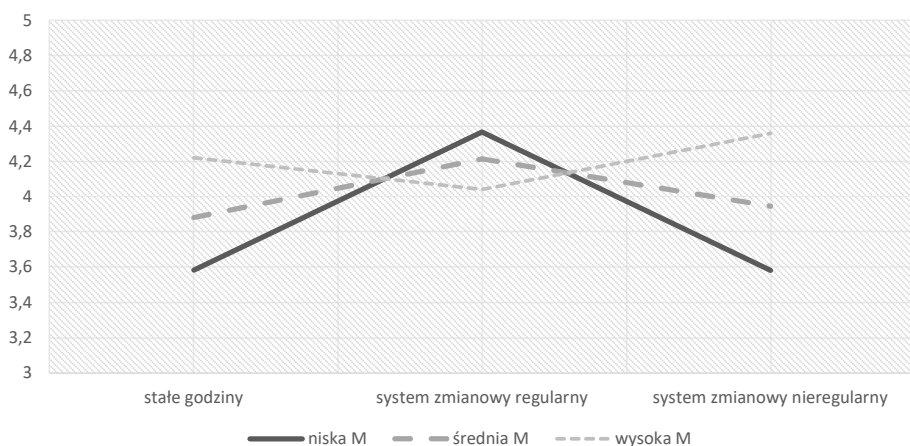
Adnotacja. Skrót: M. - męskości/męskość.

X*W - czynnik interakcyjny między moderatorem a zmienną niezależną, X → Y - wpływ zmiennej niezależnej na zależną.

^a - wyliczono współczynniki niestandardyzowane.

Rysunek 21

Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na nastrój ogólny w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie kobiet



Istotny jest także efekt moderacyjny męskości w relacji organizacji czasu pracy do nastroju pozytywnego. Gdy badane kobiety charakteryzowały się niską męskością, to ich wyniki na skali *Nastroju pozytywnego* były wyższe, gdy pracowały w systemie zmianowym regularnym w porównaniu z grupą, która pracowała w stałych godzinach ($p = 0,08$). Z kolei gdy kobiety charakteryzowały się wysokim nasileniem męskości i pracowały w systemie zmianowym regularnym, to ich nastrój pozytywny był niższy niż kobiet pracujących w stałych godzinach pracy ($p = 0,022$). Uzyskane rezultaty zostały zamieszczone w tabeli 35, zaś zachodzący efekt przedstawia rysunek 22. Wszystkie pozostałe, nieopisane współczynniki są nieistotne statystycznie.

Tabela 35

Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do nastroju pozytywnego w grupie kobiet

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI	
					LL	UL
Stała	-3,61	1,59	-2,27	0,024	-6,75	-0,47
System zmianowy regularny	11,05	4,20	2,63	0,009	2,76	19,34
System zmianowy nieregularny	0,87	2,99	0,29	0,771	-5,03	6,77
Skala M.	0,16	0,03	4,91	<0,001	0,09	0,22
System zmianowy regularny x skala M.	-0,23	0,08	-2,74	0,007	-0,39	-0,06
System zmianowy nieregularny x skala M.	-0,02	0,06	-0,32	0,747	-0,14	0,10
X*W					F(2; 160) = 3,78; p = 0,025	
X -->Y - niska M.					F(2; 160) = 1,59; p = 0,207	
X -->Y - średnia M.					F(2; 160) = 0,02; p = 0,983	
X -->Y - wysoka M.					F(2; 160) = 2,70; p = 0,070	

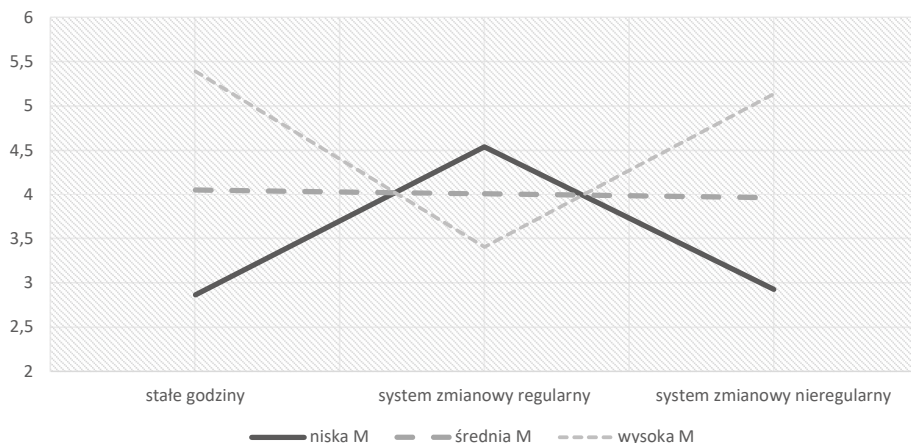
Adnotacja. Skróty: M. - męskości/męskość.

*X*W - czynnik interakcyjny między moderatorem a zmienną niezależną, X → Y - wpływ zmiennej niezależnej na zależną.*

^a - wyliczono współczynniki niestandardyzowane.

Rysunek 22

Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na nastrój pozytywny w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie kobiet



W ramach drugiego pytania badawczego odnoszącego się do związku między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia postawiono siedem hipotez. Tabela 36 przedstawia zestawienie weryfikacji postawionych hipotez badawczych.

Tabela 36

Podsumowanie weryfikacji hipotez dla P_2

Hipoteza	Podstawa weryfikacji	Wynik weryfikacji
H₂ . Istnieje związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia		
H _{2.1} Osoby pracujące w stałych godzinach pracy będą bardziej zadowolone z małżeństwa, pracy i życia niż osoby pracujące w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym	Analiza wariacji ANOVA	Częściowo
H _{2.2} Związek organizacji czasu pracy z zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia jest mediuwany przez chronotyp, zadowolenie z jakości i długości snu oraz liczbę godzin przeznaczonych na sen		
H _{2.2.1} Chronotyp mediuje związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia: posiadanie stałych godzin pracy wiąże się z wyższym nasileniem poranności, co wiąże się z większym zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia	Analiza mediacji	Nie

Hipoteza	Podstawa weryfikacji	Wynik weryfikacji
H _{2.2.2} Zadowolenie z jakości snu mediuje związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia: posiadanie stałych godzin pracy wiąże się z większym zadowoleniem z jakości snu, co wiąże się z większym zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia	Analiza mediacji	Nie
H _{2.2.3} Zadowolenie z długości snu mediuje związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia: posiadanie stałych godzin pracy wiąże się z większym zadowoleniem z długości snu, co wiąże się z większym zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia	Analiza mediacji	Częściowo
H _{2.2.4} Liczba godzin przeznaczana na sen mediuje związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia: posiadanie stałych godzin pracy wiąże się z większą liczbą godzin przeznaczanych na sen, co wiąże się z większym zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia	Analiza mediacji	Nie
H _{2.3} Związek organizacji czasu pracy z zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia jest moderowany przez płć biologiczną oraz poczucie psychicznej kobiecości i męskości		
H _{2.3.1} Płć biologiczna moderuje związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia	Analiza moderacji	Częściowo
H _{2.3.2} Poczucie psychicznej kobiecości i męskości modyfikują związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia	Analiza moderacji	Częściowo

5.4. Weryfikacja hipotez dotyczących efektów intrapersonalnych i interpersonalnych

5.4.1. Wpływ organizacji czasu pracy na zadowolenie mężów z małżeństwa, pracy i życia

Wykonana w kolejnej części seria jednoczynnikowych analiz wariancji mająca na celu przetestowanie H_{3.1} pokazuje, że w grupie mężczyzn ich organizacja czasu pracy nie wpływa na zadowolenie z małżeństwa, pracy i życia, z wyjątkiem zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy. Mężczyźni pracujący w trybie zmianowym nieregularnym są istotnie statystycznie mniej zadowoleni z tego,

jak zorganizowany jest ich czas pracy w porównaniu z mężczyznami pracującymi w stałych godzinach ($p = 0,001$), a obserwowany efekt jest umiarkowanie silny ($F = 7,76$; $p = 0,001$; $\eta^2 = 0,09$).

5.4.2. Wpływ organizacji czasu pracy na zadowolenie żon z małżeństwa, pracy i życia

Celem weryfikacji $H_{3.2}$ przeprowadzono analogiczną analizę w grupie kobiet, która pokazała, że organizacja czasu ich pracy nie różnicuje poziomu zadowolenia z małżeństwa.

W przypadku zadowolenia z pracy istotnie zróżnicowane jest pogorszenie koncentracji kobiet. Porównania parami pokazały, że badane pracujące w stałych godzinach uzyskały wynik istotnie statystycznie wyższy niż badane pracujące w systemie zmianowym regularnym ($F = 3,53$; $p = 0,032$; $\eta^2 = 0,04$). Pozostałe różnice były nieistotne statystycznie.

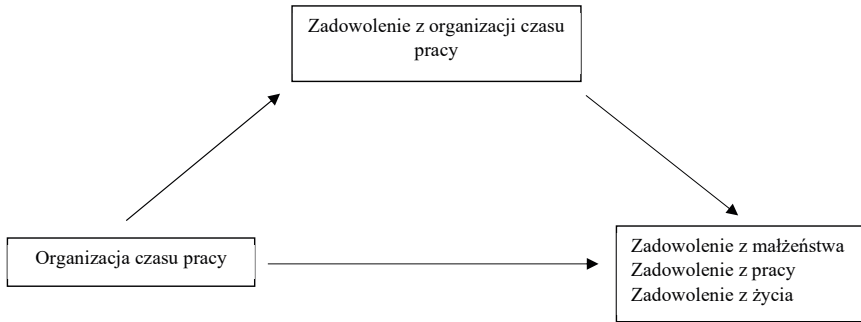
Z kolei odnosząc się do sfery zadowolenia z życia, organizacja czasu pracy kobiet wpływa istotnie statystycznie wyłącznie na ogólny wynik satysfakcji z życia. Kobiety pracujące w trybie zmianowym nieregularnym uzyskały wyższy wynik w porównaniu z tymi, które pracują w stałych godzinach, i tymi, które pracują zmianowo regularnie ($F = 3,82$; $p = 0,024$; $\eta^2 = 0,05$).

5.4.3. Mediacyjny efekt zadowolenia z organizacji czasu pracy męża oraz żony (oceniane przez męża) oraz zadowolenia z organizacji czasu pracy żony i męża (oceniane przez żonę) w relacji organizacji czasu pracy męża/żony do zadowolenia męża/żony z małżeństwa, pracy i życia

Następnie wykonano analizy mające za zadanie przetestować $H_{3.3}$, zaś sprawdzany model na tym etapie został zaprezentowany na rysunku 23. Opisane i zaraportowane zostaną wyłącznie istotne efekty mediacyjne.

Rysunek 23

Diagram ilustrujący testowany model dla H_{33}



W przypadku mediacyjnego efektu zadowolenia z organizacji własnego czasu pracy w grupie mężczyzn w sferze zadowolenia z małżeństwa istotny efekt dostrzega się wyłącznie w przypadku zadowolenia z częstotliwości współżycia (grupa „system zmianowy nieregularny”). Należy jednak wskazać, że jest to tylko efekt pośredni bez efektu całkowitego oraz efektu bezpośredniego. Oznacza to, że praca w systemie zmianowym nieregularnym obniża zadowolenie z organizacji własnego czasu pracy, a w następstwie obniżone jest zadowolenie z częstotliwości współżycia, ale zarówno z obecnym mediatorem w modelu, jak i nieobecnym, organizacja czasu pracy badanych mężczyzn nie wpływa na zmienną zależną (zob. tabela 37).

Tabela 37

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z częstotliwości stosunków seksualnych

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,47	0,22	-2,11	0,036	-0,91	-0,03
System zmianowy nieregularny	-0,76	0,20	-3,73	<0,001	-1,16	-0,36
Zadow. JA --> Częst. seks						
Zadow. JA	0,20	0,08	2,49	0,014	0,04	0,35

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Częst. seks (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,24	0,23	-1,09	0,279	-0,69	0,20
System zmianowy nieregularny	-0,29	0,21	-1,41	0,162	-0,70	0,12
Org. --> Częst. seks (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,15	0,22	-0,68	0,498	-0,60	0,29
System zmianowy nieregularny	-0,14	0,21	-0,67	0,504	-0,56	0,28
Org. --> Zadow. JA --> Częst. seks (ind.)						
System zmianowy regularny	-0,09	0,06	-1,54	0,123	-0,22	-0,01
System zmianowy nieregularny	-0,15	0,07	-2,02	0,043	-0,31	-0,03

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Częst. seks – częstotliwość podejmowania zachowań seksualnych, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Gdy analizie poddano z kolei zmienne zależne w postaci tych, które mierzą zadowolenie badanych osób z ich pracy, to okazało się, że zadowolenie mężczyzn z posiadanej organizacji czasu pracy jest zmienną pośredniczącą istotnie statystycznie w relacji organizacji czasu pracy do satysfakcji z pracy, subiektywnego poczucia zmęczenia, pogorszenia koncentracji, obniżenia motywacji, zmniejszenia aktywności oraz zmęczenia przewlekłego (wyniki zestawiono w tabelach 38–43). Oprócz satysfakcji z pracy w każdym kolejnym przypadku istotny na poziomie $p < 0,05$ efekt pośredniczący dostrzega się w przypadku różnicy między badanymi mężczyznami pracującymi w trybie zmianowym nieregularnym a tymi, którzy pracują w stałych godzinach. Analogicznie dostrzega się tylko istotne efekty pośrednie. Efekt całkowity i bezpośredni jest nieistotny statystycznie, a zatem bez względu na to, czy mediator jest obecny w modelu czy też nie, zmienna niezależna nie wpływa na zależną. Kolejne ścieżki w testowanych modelach pokazują, że obniżenie zadowolenia z organizacji czasu pracy wynikające z tego, że badani mężczyźni pracują w trybie zmianowym nieregularnym, prowadzi w następstwie do obniżenia zadowolenia z pracy rozumianego jako poszczególne zmienne zależne wymienione wcześniej.

Tabela 38

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do satysfakcji z pracy

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,46	0,22	-2,07	0,040	-0,90	-0,02
System zmianowy nieregularny	-0,75	0,20	-3,69	<0,001	-1,15	-0,35
Zadow. JA --> Sat. z pracy						
Zadow. JA	2,82	0,37	7,59	<0,001	2,08	3,55
Org. --> Sat. z pracy (tot.)						
System zmianowy regularny	-1,42	1,21	-1,17	0,243	-3,82	0,97
System zmianowy nieregularny	-0,91	1,11	-0,82	0,414	-3,11	1,29
Org. --> Sat. z pracy (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,13	1,06	-0,12	0,902	-2,22	1,96
System zmianowy nieregularny	1,20	1,00	1,20	0,231	-0,77	3,17
Org. --> Zadow. JA --> Sat. z pracy (ind.)						
System zmianowy regularny	-1,29	0,65	-1,98	0,047	-2,54	-0,14
System zmianowy nieregularny	-2,11	0,64	-3,30	0,001	-3,69	-0,80

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Sat. z pracy – satysfakcja z pracy, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Tabela 39

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do subiektywnego poczucia zmęczenia

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,46	0,22	-2,07	0,040	-0,90	-0,02
System zmianowy nieregularny	-0,75	0,20	-3,69	<0,001	-1,15	-0,35
Zadow. JA --> Sub. pocz. zmęcz.						
Zadow. JA	-0,28	0,08	-3,63	<0,001	-0,44	-0,13
Org. --> Sub. pocz. zmęcz. (tot.)						
System zmianowy regularny	0,22	0,23	0,96	0,339	-0,23	0,67
System zmianowy nieregularny	0,02	0,21	0,09	0,927	-0,39	0,43

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Sub. pocz. zmęcz. (dir.)						
System zmianowy regularny	0,09	0,22	0,40	0,692	-0,35	0,53
System zmianowy nieregularny	-0,19	0,21	-0,92	0,359	-0,61	0,22
Org. --> Zadow. JA --> Sub. pocz. zmęcz. (ind.)						
System zmianowy regularny	0,13	0,07	1,75	0,080	0,01	0,28
System zmianowy nieregularny	0,21	0,08	2,54	0,011	0,06	0,41

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Sub. pocz. zmęcz. – subiektywne poczucie zmęczenia, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem n = 5000 próbek.

Tabela 40

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do pogorszenia koncentracji

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,46	0,22	-2,07	0,040	-0,90	-0,02
System zmianowy nieregularny	-0,75	0,20	-3,69	<0,001	-1,15	-0,35
Zadow. JA --> Pog. konc.						
Zadow. JA	-0,21	0,08	-2,71	0,008	-0,36	-0,06
Org. --> Pog. konc. (tot.)						
System zmianowy regularny	0,24	0,22	1,07	0,287	-0,20	0,68
System zmianowy nieregularny	0,24	0,20	1,16	0,246	-0,16	0,64
Org. --> Pog. konc. (dir.)						
System zmianowy regularny	0,14	0,22	0,64	0,524	-0,29	0,58
System zmianowy nieregularny	0,08	0,21	0,38	0,701	-0,33	0,49
Org. --> Zadow. JA --> Pog. konc. (ind.)						
System zmianowy regularny	0,10	0,06	1,58	0,114	0,01	0,23
System zmianowy nieregularny	0,16	0,07	2,13	0,033	0,03	0,34

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Pog. konc. – pogorszenie koncentracji, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem n = 5000 próbek.

Tabela 41

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do obniżenia motywacji

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,46	0,22	-2,07	0,040	-0,90	-0,02
System zmianowy nieregularny	-0,75	0,20	-3,69	<0,001	-1,15	-0,35
Zadow. JA --> Obn. motyw.						
Zadow. JA	-0,31	0,07	-4,60	<0,001	-0,44	-0,18
Org. --> Obn. motyw. (tot.)						
System zmianowy regularny	0,41	0,20	2,04	0,043	0,01	0,80
System zmianowy nieregularny	0,13	0,18	0,69	0,490	-0,23	0,49
Org. --> Obn. motyw. (dir.)						
System zmianowy regularny	0,27	0,19	1,39	0,166	-0,11	0,64
System zmianowy nieregularny	-0,10	0,18	-0,58	0,564	-0,46	0,25
Org. --> Zadow. JA --> Obn. motyw. (ind.)						
System zmianowy regularny	0,14	0,08	1,85	0,064	0,02	0,29
System zmianowy nieregularny	0,23	0,08	2,84	0,005	0,08	0,41

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Obn. motyw. – obniżenie motywacji, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Tabela 42

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do zmniejszenia aktywności

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,46	0,22	-2,07	0,040	-0,90	-0,02
System zmianowy nieregularny	-0,75	0,20	-3,69	<0,001	-1,15	-0,35
Zadow. JA --> Zmn. akt.						
Zadow. JA	-0,24	0,08	-2,83	0,005	-0,40	-0,07

cd. tab. 42

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zmn. akt. (tot.)						
System zmianowy regularny	0,22	0,24	0,92	0,357	-0,25	0,70
System zmianowy nieregularny	0,08	0,22	0,38	0,706	-0,35	0,52
Org. --> Zmn. akt. (dir.)						
System zmianowy regularny	0,11	0,24	0,48	0,635	-0,36	0,59
System zmianowy nieregularny	-0,09	0,23	-0,42	0,677	-0,54	0,35
Org. --> Zadow. JA --> Zmn. akt. (ind.)						
System zmianowy regularny	0,11	0,07	1,61	0,108	0,01	0,27
System zmianowy nieregularny	0,18	0,08	2,20	0,028	0,03	0,38

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Zmn. akt. – zmniejszenie aktywności, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Tabela 43

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do zmęczenia przewlekłego

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,46	0,22	-2,07	0,040	-0,90	-0,02
System zmianowy nieregularny	-0,75	0,20	-3,69	<0,001	-1,15	-0,35
Zadow. JA --> Zmęcz. przew.						
Zadow. JA	-5,27	1,34	-3,94	<0,001	-7,91	-2,63
Org. --> Zmęcz. przew. (tot.)						
System zmianowy regularny	5,24	3,93	1,33	0,185	-2,52	13,00
System zmianowy nieregularny	2,10	3,60	0,58	0,561	-5,02	9,21
Org. --> Zmęcz. przew. (dir.)						
System zmianowy regularny	2,82	3,82	0,74	0,461	-4,72	10,36
System zmianowy nieregularny	-1,85	3,59	-0,51	0,608	-8,94	5,25

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA --> Zmęcz. przew. (ind.)						
System zmianowy regularny	2,42	1,35	1,79	0,073	0,25	5,34
System zmianowy nieregularny	3,94	1,49	2,65	0,008	1,21	7,45

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Zmęcz. przew. – zmęczenie przewlekłe, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem n = 5000 próbek.

W przypadku zadowolenia z życia seria analiz mediacji pokazała, że zadowolenie mężczyzn z organizacji czasu swojej pracy jest zmienną istotnie statystycznie pośredniczącą między organizacją czasu pracy a satysfakcją z życia, nastrojem ogólnym oraz nastrojem pozytywnym (por. tabele 44–46). Dla każdej z tych trzech zmiennych objaśnianych, podobnie jak wcześniej, obserwuje się istotny jedynie efekt pośredni. Zarówno efekt całkowity, jak i efekt bezpośredni są nieistotne statystycznie. Wynik dla efektu pośredniego pozwala jednak przypuszczać z zadowalającym prawdopodobieństwem, że praca w systemie zmianowym nieregularnym powodująca obniżenie zadowolenia mężczyzn z organizacji czasu swojej pracy prowadzi następnie do obniżonej satysfakcji z życia oraz obniżonego nastroju.

Tabela 44

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do satysfakcji z życia

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,47	0,22	-2,11	0,036	-0,91	-0,03
System zmianowy nieregularny	-0,76	0,20	-3,73	<0,001	-1,16	-0,36
Zadow. JA --> Sat. z życia						
Zadow. JA	1,10	0,39	2,84	0,005	0,34	1,86
Org. --> Sat. z życia (tot.)						
System zmianowy regularny	0,49	1,12	0,44	0,664	-1,72	2,69
System zmianowy nieregularny	-0,06	1,02	-0,06	0,953	-2,08	1,96

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Sat. z życia (dir.)						
System zmianowy regularny	1,00	1,11	0,91	0,367	-1,18	3,19
System zmianowy nieregularny	0,77	1,04	0,74	0,460	-1,29	2,83
Org. --> Zadow. JA --> Sat. z życia (ind.)						
System zmianowy regularny	-0,52	0,32	-1,63	0,103	-1,25	-0,05
System zmianowy nieregularny	-0,83	0,38	-2,21	0,027	-1,82	-0,20

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Sat. z życia – satysfakcja z życia, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem n = 5000 próbek

Tabela 45

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do nastroju ogólnego

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,47	0,22	-2,12	0,035	-0,91	-0,03
System zmianowy nieregularny	-0,76	0,20	-3,75	<0,001	-1,16	-0,36
Zadow. JA --> Nast. ogólny						
Zadow. JA	0,16	0,06	2,85	0,005	0,05	0,27
Org. --> Nast. ogólny (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,08	0,16	-0,50	0,615	-0,41	0,24
System zmianowy nieregularny	-0,01	0,15	-0,08	0,937	-0,31	0,28
Org. --> Nast. ogólny (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,01	0,16	-0,04	0,969	-0,33	0,31
System zmianowy nieregularny	0,11	0,15	0,73	0,468	-0,19	0,41
Org. --> Zadow. JA --> Nast. ogólny (ind.)						
System zmianowy regularny	-0,08	0,05	-1,64	0,101	-0,18	-0,01
System zmianowy nieregularny	-0,12	0,06	-2,22	0,026	-0,26	-0,02

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Nast. ogólny – nastrój ogólny, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem n = 5000 próbek.

Tabela 46

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do nastroju pozytywnego

	coeff ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,46	0,22	-2,07	0,040	-0,90	-0,02
System zmianowy nieregularny	-0,75	0,20	-3,69	<0,001	-1,15	-0,35
Zadow. JA --> Nast. pozyt.						
Zadow. JA	0,50	0,19	2,67	0,008	0,13	0,86
Org. --> Nast. pozyt. (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,33	0,53	-0,62	0,539	-1,38	0,72
System zmianowy nieregularny	-0,21	0,49	-0,42	0,674	-1,17	0,76
Org. --> Nast. pozyt. (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,10	0,53	-0,19	0,850	-1,15	0,95
System zmianowy nieregularny	0,17	0,50	0,33	0,740	-0,82	1,15
Org. --> Zadow. JA --> Nast. pozyt. (ind.)						
System zmianowy regularny	-0,23	0,14	-1,57	0,116	-0,56	-0,02
System zmianowy nieregularny	-0,37	0,18	-2,12	0,034	-0,78	-0,08

Anotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Nast. pozyt. – nastrój pozytywny, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

W grupie kobiet z kolei seria analiz mediacyjnych pokazała, że ich własne zadowolenie z organizacji czasu pracy nie pośredniczy w relacji faktycznej organizacji czasu ich pracy do zadowolenia z małżeństwa. Kolejne analizy ujawniły istotne efekty dla zadowolenia z pracy, a dokładniej dla satysfakcji z pracy, subiektywnego odczucia zmęczenia, pogorszenia koncentracji, obniżenia motywacji, zmniejszenia aktywności, a także zmęczenia przewlekłego.

Uzyskane wyniki zaprezentowane w tabelach 47–52 ujawniły efekty supresyjne polegające na wzmacniającym efekcie zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy kobiet dla relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z pracy. Efekt ten dotyczy w większości obu grup zmianowych porównywanych do badanych kobiet pracujących w stałych godzinach. Okazało się, że brak wpływu

organizacji czasu pracy na zadowolenie z pracy zanika, gdy z relacji zmiennych usunie się zmienną w postaci pracy w trybie zmianowym regularnym i nieregularnym, która obniża zadowolenie z organizacji czasu pracy, a ono z kolei, jeśli jest niskie, prowadzi do obniżenia zadowolenia z pracy. Usunięcie negatywnego efektu zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w badanej grupie kobiet, praca w trybie zmianowym, regularnym czy nieregularnym, wiąże się z podwyższonym zadowoleniem z pracy.

Tabela 47

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie kobiet w relacji organizacji czasu pracy do satysfakcji z pracy

	coeff ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,60	0,24	-2,53	0,012	-1,07	-0,13
System zmianowy nieregularny	-0,60	0,19	-3,19	0,002	-0,96	-0,23
Zadow. JA --> Sat. z pracy						
Zadow. JA	2,46	0,47	5,21	<0,001	1,53	3,40
Org. --> Sat. z pracy (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,54	1,54	-0,35	0,728	-3,59	2,51
System zmianowy nieregularny	1,77	1,21	1,46	0,146	-0,62	4,17
Org. --> Sat. z pracy (dir.)						
System zmianowy regularny	0,94	1,46	0,65	0,520	-1,94	3,83
System zmianowy nieregularny	3,24	1,16	2,79	0,006	0,95	5,53
Org. --> Zadow. JA --> Sat. z pracy (ind.)						
System zmianowy regularny	-1,48	0,66	-2,24	0,025	-3,11	-0,21
System zmianowy nieregularny	-1,47	0,55	-2,68	0,007	-2,78	-0,45

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Sat. z pracy – satysfakcja z pracy, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Tabela 48

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie kobiet w relacji organizacji czasu pracy do subiektywnego poczucia zmęczenia

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,60	0,24	-2,53	0,012	-1,07	-0,13
System zmianowy nieregularny	-0,60	0,19	-3,19	0,002	-0,96	-0,23
Zadow. JA --> Sub. pocz. zmęcz.						
Zadow. JA	-0,30	0,09	-3,34	0,001	-0,48	-0,12
Org. --> Sub. pocz. zmęcz. (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,50	0,28	-1,78	0,077	-1,05	0,05
System zmianowy nieregularny	-0,29	0,22	-1,32	0,188	-0,73	0,14
Org. --> Sub. pocz. zmęcz. (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,68	0,28	-2,45	0,015	-1,23	-0,13
System zmianowy nieregularny	-0,47	0,22	-2,13	0,035	-0,90	-0,03
Org. --> Zadow. JA --> Sub. pocz. zmęcz. (ind.)						
System zmianowy regularny	0,18	0,09	1,96	0,050	0,02	0,44
System zmianowy nieregularny	0,18	0,08	2,25	0,024	0,04	0,38

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Sub. pocz. zmęcz. – subiektywne poczucie zmęczenia, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Tabela 49

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie kobiet w relacji organizacji czasu pracy do pogorszenia koncentracji

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,60	0,24	-2,53	0,012	-1,07	-0,13
System zmianowy nieregularny	-0,60	0,19	-3,19	0,002	-0,96	-0,23
Zadow. JA --> Pog. konc.						
Zadow. JA	-0,25	0,08	-3,04	0,003	-0,42	-0,09

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Pog. konc. (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,69	0,26	-2,66	0,009	-1,20	-0,18
System zmianowy nieregularny	-0,14	0,20	-0,67	0,503	-0,54	0,27
Org. --> Pog. konc. (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,84	0,26	-3,26	0,001	-1,35	-0,33
System zmianowy nieregularny	-0,29	0,21	-1,40	0,162	-0,69	0,12
Org. --> Zadow. JA --> Pog. konc. (ind.)						
System zmianowy regularny	0,15	0,08	1,89	0,059	0,01	0,37
System zmianowy nieregularny	0,15	0,07	2,15	0,032	0,03	0,30

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Pog. konc. – pogorszenie koncentracji, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Tabela 50

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie kobiet w relacji organizacji czasu pracy do obniżenia motywacji

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,60	0,24	-2,53	0,012	-1,07	-0,13
System zmianowy nieregularny	-0,60	0,19	-3,19	0,002	-0,96	-0,23
Zadow. JA --> Obn. motyw.						
Zadow. JA	-0,26	0,09	-3,03	0,003	-0,43	-0,09
Org. --> Obn. motyw. (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,19	0,27	-0,70	0,483	-0,71	0,34
System zmianowy nieregularny	-0,18	0,21	-0,84	0,403	-0,59	0,24
Org. --> Obn. motyw. (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,34	0,27	-1,30	0,196	-0,87	0,18
System zmianowy nieregularny	-0,33	0,21	-1,57	0,119	-0,75	0,09

cd. tab. 50

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA --> Obn. motyw. (ind.)						
System zmianowy regularny	0,16	0,08	1,88	0,060	0,01	0,41
System zmianowy nieregularny	0,15	0,07	2,14	0,032	0,03	0,33

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Obn. motyw. – obniżenie motywacji, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem n = 5000 próbek.

Tabela 51

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie kobiet w relacji organizacji czasu pracy do zmniejszenia aktywności

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,60	0,24	-2,53	0,012	-1,07	-0,13
System zmianowy nieregularny	-0,60	0,19	-3,19	0,002	-0,96	-0,23
Zadow. JA --> Zmn. akt.						
Zadow. JA	-0,29	0,10	-2,90	0,004	-0,49	-0,09
Org. --> Zmn. akt. (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,56	0,31	-1,81	0,073	-1,17	0,05
System zmianowy nieregularny	-0,07	0,24	-0,30	0,764	-0,55	0,41
Org. --> Zmn. akt. (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,73	0,31	-2,37	0,019	-1,34	-0,12
System zmianowy nieregularny	-0,25	0,25	-1,00	0,318	-0,73	0,24
Org. --> Zadow. JA --> Zmn. akt. (ind.)						
System zmianowy regularny	0,17	0,09	1,85	0,065	0,00	0,49
System zmianowy nieregularny	0,17	0,08	2,09	0,037	0,02	0,39

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Zmn. akt. – zmniejszenie aktywności, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem n = 5000 próbek.

Tabela 52

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie kobiet w relacji organizacji czasu pracy do zmęczenia przewlekłego

	coeff ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,60	0,24	-2,53	0,012	-1,07	-0,13
System zmianowy nieregularny	-0,60	0,19	-3,19	0,002	-0,96	-0,23
Zadow. JA --> Zmęcz. przew.						
Zadow. JA	-5,57	1,58	-3,52	0,001	-8,70	-2,45
Org. --> Zmęcz. przew. (tot.)						
System zmianowy regularny	-9,86	4,96	-1,99	0,048	-19,65	-0,07
System zmianowy nieregularny	-3,93	3,90	-1,01	0,314	-11,63	3,76
Org. --> Zmęcz. przew. (dir.)						
System zmianowy regularny	-13,21	4,89	-2,70	0,008	-22,86	-3,56
System zmianowy nieregularny	-7,25	3,88	-1,87	0,064	-14,92	0,42
Org. --> Zadow. JA --> Zmęcz. przew. (ind.)						
System zmianowy regularny	3,35	1,67	2,00	0,045	0,31	8,20
System zmianowy nieregularny	3,32	1,43	2,31	0,021	0,77	6,88

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Zmęcz. przew. – zmęczenie przewlekłe, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

W wypadku zadowolenia z życia jedyny efekt dostrzeżę się dla nastroju negatywnego, choć jest on na poziomie tendencji statystycznej ($p = 0,07$). Ponadto efekt ten wskazuje bardziej na supresję niż mediację, ponieważ nieistotny efekt całkowity przechodzi w efekt bezpośredni na poziomie tendencji statystycznej a tym samym organizacja czasu pracy kobiet nie wpływa na ich nastrój negatywny, ale zaczyna wpływać, obniżając go, gdy pracują one zmianowo i nieregularnie oraz gdy jednocześnie utrzymywane na stałym poziomie (kontrolowane) jest zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy. Uzyskane wyniki zostały zaprezentowane w tabeli 53.

Tabela 53

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie kobiet w relacji organizacji czasu pracy do nastroju negatywnego

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,60	0,24	-2,53	0,012	-1,07	-0,13
System zmianowy nieregularny	-0,60	0,19	-3,19	0,002	-0,96	-0,23
Zadow. JA --> Nast. negat.						
Zadow. JA	-0,37	0,16	-2,31	0,022	-0,68	-0,05
Org. --> Nast. negat. (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,32	0,49	-0,65	0,514	-1,29	0,65
System zmianowy nieregularny	-0,44	0,39	-1,15	0,252	-1,20	0,32
Org. --> Nast. negat. (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,54	0,49	-1,10	0,273	-1,51	0,43
System zmianowy nieregularny	-0,66	0,39	-1,69	0,093	-1,44	0,11
Org. --> Zadow. JA --> Nast. negat. (ind.)						
System zmianowy regularny	0,22	0,14	1,64	0,102	0,01	0,56
System zmianowy nieregularny	0,22	0,12	1,81	0,070	0,03	0,51

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Nast. negat. – nastrój negatywny, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Powyższe analizy w grupie mężczyzn i kobiet dotyczyły H_{33} badającej pośredniczące efekty własnego zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy. W przypadku analiz testujących pośredniczący efekt zadowolenia badanych osób z organizacji czasu pracy męża/żony wszystkie uzyskane wyniki są nieistotne statystycznie co najmniej na poziomie $p > 0,1$. Brak jest tym samym podstaw do uznania zadowolenia z organizacji czasu pracy męża/żony jako mediatora relacji organizacji czasu pracy badanych osób do ich zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia. Podobnie brakuje podstaw do stwierdzenia, że zadowolenie z organizacji czasu pracy męża/żony pośredniczy zarówno w relacji jego/jej organizacji czasu pracy do jego/jej zadowolenia z małżeństwa, pracy

i życia, jak i jej/jego organizacji czasu pracy do jej/jego zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia.

W ramach P_3 dotyczącego związku między organizacją czasu pracy męża/żony a zadowoleniem męża/żony z małżeństwa, pracy i życia zostały sformułowane trzy hipotezy badawcze, których weryfikacja została zaprezentowana w tabeli 54.

Tabela 54

Podsumowanie weryfikacji hipotez dla P_3

Hipoteza	Podstawa weryfikacji	Wynik weryfikacji
H_3 Istnieje związek między organizacją czasu pracy męża/żony a zadowoleniem męża/żony z małżeństwa, pracy i życia		
$H_{3,1}$ Mężowie pracujący w stałych godzinach pracy będą bardziej zadowoleni z małżeństwa, pracy i życia niż mężowie pracujący w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym	Analiza wariacji ANOVA	Częściowo
$H_{3,2}$ Żony pracujące w stałych godzinach pracy będą bardziej zadowolone z małżeństwa, pracy i życia niż żony pracujące w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym	Analiza wariacji ANOVA	Częściowo
$H_{3,3}$ Związek organizacji czasu pracy męża/żony z osiąganym przez męża/żonę zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia jest mediowany przez zadowolenie z organizacji czasu pracy męża oraz żony (oceniane przez męża) oraz zadowolenie z organizacji czasu pracy żony i męża (oceniane przez żonę)	Analiza mediacji	Częściowo

5.4.4. Wpływ organizacji czasu pracy żon na zadowolenie ich mężów z małżeństwa, pracy i życia

Wykorzystując jednoczynnikową analizę wariacji, sprawdzono, w jaki sposób organizacja czasu pracy badanych osób wpływa na zadowolenie ich żon/mężów z małżeństwa, pracy i życia ($H_{4,1}$). W pierwszej kolejności analizie poddano organizację czasu pracy kobiet jako czynnik różnicujący zadowolenie mężów.

Uzyskane wyniki nie dają podstaw do stwierdzenia, że to, w jakim systemie pracują żony, różnicuje zadowolenie z małżeństwa badanych mężczyzn. Wyniki analiz są w większości wysoce nieistotne statystycznie na poziomie $p > 0,4$.

Okazuje się, że pewne istotne różnice można jednak dostrzec w sferze zadowolenia z pracy (zob. tabela 55). Na poziomie $p < 0,05$ różnice te zaobserwowano w przypadku zmniejszenia aktywności, a na poziomie tendencji statystycznej – w zakresie satysfakcji z pracy oraz zmęczenia przewlekłego. Na podstawie porównań parami można stwierdzić, że gdy żony pracują w stałych godzinach, to zmniejszenie aktywności ich mężów jest bardziej nasilone niż w sytuacji, gdy ich żony pracują w systemie zmianowym regularnym ($F = 3,37$; $p = 0,037$; $\eta^2 = 0,04$). Podobnie w przypadku zmęczenia przewlekłego, choć tutaj różnica jest na poziomie tendencji statystycznej ($F = 2,54$; $p = 0,082$; $\eta^2 = 0,03$). W wypadku satysfakcji z pracy z kolei żadne z porównań nie jest istotne nawet na poziomie $p < 0,1$.

Uzyskane rezultaty nie dają również podstaw do stwierdzenia, że to, w jakim systemie pracują żony, różnicuje zadowolenie z życia badanych mężczyzn, ponieważ wyniki przeprowadzonych analiz są przeważnie wysoce nieistotne statystycznie.

5.4.5. Wpływ organizacji czasu pracy mężów na zadowolenie ich żon z małżeństwa, pracy i życia

Analogiczną serię analiz do omówionej wykonano także, sprawdzając, czy organizacja czasu pracy mężczyzn różnicuje istotnie statystycznie zadowolenie ich żon z małżeństwa, pracy i życia ($H_{4.2}$).

W przypadku jakości związku małżeńskiego dostrzeżono różnicę jedynie na poziomie tendencji statystycznej w wymiarze spójności. Analiza post hoc z poprawką Sidaka pokazała, że badane kobiety, których mężowie pracują w stałych godzinach, uzyskały wyższy na poziomie tendencji statystycznej wynik ($p = 0,073$) od kobiet, których mężowie pracują w systemie zmianowym nieregularnym ($F = 2,69$; $p = 0,071$; $\eta^2 = 0,03$). Wszystkie pozostałe, nieopisane różnice są nieistotne statystycznie na poziomie $p > 0,1$.

W przypadku bliskości obserwuje się wynik istotny na poziomie $p < 0,05$ na skali bliskości intelektualnej ($F = 3,30$; $p = 0,039$; $\eta^2 = 0,04$) oraz na poziomie tendencji statystycznej $p = 0,057$ w zakresie bliskości emocjonalnej ($F = 2,91$; $p = 0,057$; $\eta^2 = 0,04$). Porównania post hoc pokazały, że w wypadku obu zmiennych zależnych, gdy mężczyźni pracują w systemie zmianowym nieregularnym, ocena bliskości ich żon jest na poziomie tendencji niższa w porównaniu z kobietami, których mężowie pracują w stałych godzinach.

Ostatnia seria analiz wariancji dla zadowolenia z małżeństwa pokazała, że gdy mężowie pracują w systemie zmianowym nieregularnym, to ich żony niżej oceniają wsparcie od mężów w zakresie pomocy w poszukiwaniu rozwiązania ($F = 3,15$; $p = 0,046$; $\eta^2 = 0,04$), niż te, których mężowie pracują w stałych godzinach ($p = 0,052$). Należy jednak wskazać, że efekt ten, podobnie jak i trzy opisane wcześniej, jest jednak stosunkowo słaby.

Najwięcej istotnych statystycznie różnic dostrzega się w przypadku zmiennych odnoszących się do zadowolenia z własnej pracy. Niemal każda z nich jest zróżnicowana co najmniej na poziomie $p < 0,1$, zaś wyjątek stanowią satysfakcja z pracy oraz zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy (zob. tabela 55). Analiza przeprowadzona w kolejnym kroku, tj. test post hoc z poprawką Sidaka, pokazała, że w przypadku przywiązania afektywnego badane kobiety, których mężowie pracują w stałych godzinach, uzyskały istotnie wyższe wyniki w porównaniu z tymi, których mężowie pracują w systemie zmianowym regularnym. Podobnie było w wypadku pogorszenia koncentracji, obniżenia motywacji, zmniejszenia aktywności oraz zmęczenia przewlekłego z tą różnicą, że wynik grupy stałych godzin pracy był istotnie statystycznie niższy od wyniku badanych kobiet, których mężowie pracują w systemie nieregularnym. W przypadku przywiązania trwałego i normatywnego różniącymi się grupami były obie grupy pracujące w systemie zmianowym (różniły się tylko między sobą). Z kolei w przypadku subiektywnego poczucia zmęczenia test post hoc nie ujawnił jakiegokolwiek istotnej różnicy. Należy jednak wskazać, że wszystkie obserwowane efekty mają niewielką siłę.

Tabela 55

Zadowolenie z pracy żon jako funkcja organizacji czasu pracy ich mężów

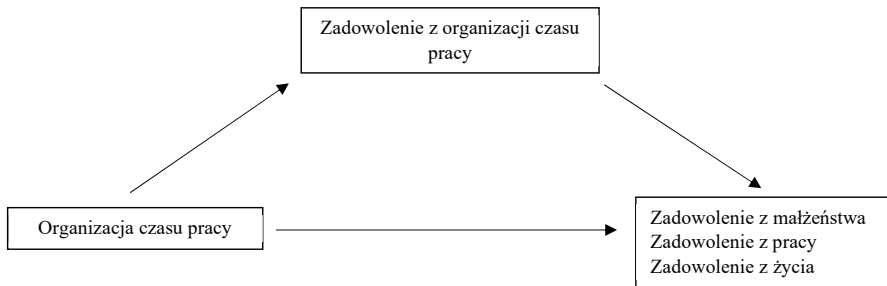
	Stale godziny		System zmianowy				F	p	η^2
			regularny		nieregularny				
	M	SD	M	SD	M	SD			
Przywiązanie afektywne	25,69	7,94	21,13	10,02	24,63	6,77	3,63	0,029	0,04
Przywiązanie trwałe	23,03	7,73	20,63	9,20	25,26	5,30	3,16	0,045	0,04
Przywiązanie normatywne	20,77	7,98	18,83	8,36	23,08	7,39	2,47	0,088	0,03
Subiektywne odczucie zmęczenia	3,79	1,08	4,11	0,89	4,22	1,26	2,49	0,086	0,03

	Stałe godziny		System zmianowy				F	p	η^2
			regularny		nieregularny				
	M	SD	M	SD	M	SD			
Pogorszenie koncentracji	3,32	1,02	3,43	0,92	3,82	1,07	3,29	0,040	0,04
Obniżenie motywacji	3,45	1,07	3,58	0,93	3,94	1,08	3,01	0,052	0,04
Zmniejszenie aktywności	3,54	1,19	3,77	1,02	4,09	1,26	3,02	0,051	0,04
Zmęczenie przewlekłe	71,37	19,08	75,67	15,60	80,89	21,81	3,47	0,034	0,04

Analiza wykonana dla zmiennych zależnych w zakresie zadowolenia z życia ujawniła jedną istotną statystycznie różnicę. Istotny wpływ pracy męża na zadowolenie z życia żony obserwuje się w wymiarze satysfakcji z życia, zaś efekt ten jest umiarkowanie silny ($F = 5,72$; $p = 0,004$; $\eta^2 = 0,047$). Polega on na tym, że gdy mężczyźni pracują w stałych godzinach, to satysfakcja z życia ich żon jest istotnie statystycznie wyższa w porównaniu z kobietami, których mężowie pracują w systemie zmianowym regularnym i nieregularnym.

5.4.6. Mediacyjny efekt zadowolenia z organizacji czasu pracy męża oraz żony (oceniane przez męża) oraz zadowolenia z organizacji czasu pracy żony i męża (oceniane przez żonę) w relacji organizacji czasu pracy męża/żony do zadowolenia żony/męża z małżeństwa, pracy i życia

W następnej kolejności, wykorzystując ponownie model 4 w makro PROCESS, zbadano występowanie związków pośredniczących. Sprawdzone, czy zadowolenie z organizacji własnego czasu pracy mediuje w relacji organizacji czasu pracy męża/żony do jego/jej zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia oraz czy zadowolenie z organizacji czasu pracy męża/żony mediuje w relacji jego/jej organizacji czasu pracy do jego/jej zadowolenia z małżeństwa, z życia i z pracy ($H_{4.3}$). Testowany model zaprezentowany na rysunku 24 jest analogiczny do tego z rysunku 23 z tą różnicą, że dotyczy hipotez krzyżowych. Podobnie jak w przypadku poprzednich analiz opisano i zaraportowano wyłącznie wyniki istotne statystycznie.

Rysunek 24Diagram ilustrujący testowany model dla H_{43} 

Na podstawie szeregu przeprowadzonych analiz w zakresie przywołanego modelu wykazano, że zadowolenie z organizacji czasu pracy męża nie pośredniczy w relacji organizacji czasu pracy żony do jego zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia. Kolejna seria analiz ujawniła kilka istotnych efektów, niemniej są one tendencją statystyczną, przez co do ich interpretacji należy podejść z ograniczonym zaufaniem. Pokazują one, że zadowolenie mężów z organizacji pracy ich żon stanowi zmienną pośredniczącą w relacji organizacji pracy żon do wyników uzyskanych przez mężczyzn w podskalach mierzących wsparcie: *Pomocy materialnej* i *Pocieszania* (por. tabele 56–57). Okazało się, że gdy żony pracują w trybie zmianowym nieregularnym, to ich mężowie są mniej zadowoleni z organizacji czasu pracy żon, co z kolei powoduje, że uzyskują oni niższe wyniki na podskalach: *Pomocy materialnej* i *Pocieszania*. Wszystkie pozostałe, nieopisane wyniki są nieistotne statystycznie co najmniej na poziomie $p > 0,1$.

Tabela 56

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu pracy żon ocenianego przez ich mężów w relacji organizacji czasu pracy żon do nasilenia wyników na skali *Pomocy materialnej*

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. żona --> Zadow. ON/ONA						
System zmianowy regularny	-0,27	0,25	-1,08	0,281	-0,75	0,22
System zmianowy nieregularny	-0,50	0,19	-2,57	0,011	-0,88	-0,12
Zadow. ON/ONA --> Pomoc mat.						
Zadow. ON/ONA	0,30	0,11	2,64	0,009	0,08	0,52

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. żona --> Pomoc mat. (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,29	0,36	-0,78	0,434	-1,00	0,43
System zmianowy nieregularny	-0,10	0,29	-0,36	0,718	-0,67	0,46
Org. żona --> Pomoc mat. (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,21	0,36	-0,57	0,567	-0,91	0,50
System zmianowy nieregularny	0,05	0,29	0,16	0,874	-0,52	0,61
Org. żona --> Zadow. ON/ONA --> Pomoc mat. (ind.)						
System zmianowy regularny	-0,08	0,08	-0,94	0,345	-0,30	0,07
System zmianowy nieregularny	-0,15	0,08	-1,78	0,076	-0,35	-0,02

Adnotacja. Skróty: Org. żona – organizacja czasu pracy żon, Zadow. ON/ONA – zadowolenie z organizacji czasu pracy współmałżonka, Pomoc mat. – pomoc materialna, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Tabela 57

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu pracy żon ocenianego przez ich mężów w relacji organizacji czasu pracy żon do nasilenia wyników na skali Poczieszania

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. żona --> Zadow. ON/ONA						
System zmianowy regularny	-0,27	0,25	-1,08	0,281	-0,75	0,22
System zmianowy nieregularny	-0,50	0,19	-2,57	0,011	-0,88	-0,12
Zadow. ON/ONA --> Pocziesz.						
Zadow. ON/ONA	0,21	0,09	2,32	0,022	0,03	0,39
Org. żona --> Pocziesz. (tot.)						
System zmianowy regularny	0,39	0,29	1,35	0,179	-0,18	0,97
System zmianowy nieregularny	0,26	0,23	1,13	0,259	-0,19	0,71
Org. żona --> Pocziesz. (dir.)						
System zmianowy regularny	0,45	0,29	1,56	0,121	-0,12	1,02
System zmianowy nieregularny	0,37	0,23	1,58	0,115	-0,09	0,82

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. żona --> Zadow. ON/ONA --> Pocziesz. (ind.)						
System zmianowy regularny	-0,06	0,06	-0,91	0,361	-0,21	0,05
System zmianowy nieregularny	-0,11	0,06	-1,65	0,098	-0,24	-0,01

Adnotacja. Skróty: Org. żona – organizacja czasu pracy żon, Zadow. ON/ONA – zadowolenie z organizacji czasu pracy współmałżonka, Pocziesz. – pocieszanie, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Zadowolenie z organizacji czasu pracy zarówno żony, jak i męża oceniane przez żonę nie pośredniczyło w relacji organizacji czasu pracy męża do zadowolenia żony z małżeństwa, pracy i życia. Podobne wyniki zaobserwowano w wypadku zadowolenia z organizacji czasu pracy żony ocenianego przez męża. Istotne efekty pośredniczące na poziomie $p < 0,05$ można zaobserwować w przypadku oceny jakości związku małżeńskiego w zakresie spójności przez badane żony. Dostrzega się w tym wypadku efekt supresji. Kontrola zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy badanych mężczyzn powoduje, że ich praca w trybie zmianowym nieregularnym w porównaniu z pracą w stałych godzinach jeszcze bardziej obniża ocenę spójności dokonaną przez żony niż w sytuacji, w której zmienna ta nie występuje w modelu. Podobne efekty wzmacniające zadowolenie z organizacji własnego czasu pracy mężczyzn obserwuje się także w zakresie satysfakcji seksualnej kobiet, przywiązania normatywnego i nastroju pozytywnego, ale są one na poziomie tendencji statystycznej $p < 0,1$. Otrzymane wyniki zaprezentowano w tabelach 58–61.

Tabela 58

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji własnego czasu pracy mężczyzn w relacji ich organizacji czasu pracy do nasilenia wyników ich żon na skali Spójności

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,47	0,22	-2,12	0,035	-0,91	-0,03
System zmianowy nieregularny	-0,76	0,20	-3,75	<0,001	-1,16	-0,36

cd. tab. 58

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Zadow. JA --> Spójn. K.						
Zadow. JA	-0,87	0,31	-2,84	0,005	-1,47	-0,26
Org. --> Spójn. K. (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,08	0,88	-0,09	0,929	-1,81	1,66
System zmianowy nieregularny	-1,82	0,81	-2,27	0,025	-3,41	-0,23
Org. --> Spójn. K. (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,48	0,87	-0,56	0,580	-2,21	1,24
System zmianowy nieregularny	-2,48	0,82	-3,02	0,003	-4,10	-0,86
Org. --> Zadow. JA --> Spójn. K. (ind.)						
System zmianowy regularny	0,41	0,25	1,64	0,102	0,03	0,90
System zmianowy nieregularny	0,66	0,30	2,21	0,027	0,14	1,36

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Spójn. K. – spójność w grupie kobiet, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Tabela 59

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji własnego czasu pracy mężczyzn w relacji ich organizacji czasu pracy do nasilenia wyników ich żon na skali Satysfakcji seksualnej

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,47	0,22	-2,12	0,035	-0,91	-0,03
System zmianowy nieregularny	-0,76	0,20	-3,75	<0,001	-1,16	-0,36
Zadow. JA --> Sat. seks. K.						
Zadow. JA	0,83	0,35	2,35	0,020	0,13	1,53
Org. --> Sat. seks. K. (tot.)						
System zmianowy regularny	0,52	1,01	0,51	0,611	-1,48	2,51
System zmianowy nieregularny	-0,21	0,92	-0,22	0,822	-2,03	1,62
Org. --> Sat. seks. K. (dir.)						
System zmianowy regularny	0,90	1,01	0,90	0,372	-1,09	2,90
System zmianowy nieregularny	0,42	0,95	0,44	0,658	-1,46	2,30

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA --> Sat. seks. K. (ind.)						
System zmianowy regularny	-0,39	0,26	-1,50	0,133	-0,97	-0,02
System zmianowy nieregularny	-0,63	0,32	-1,94	0,052	-1,36	-0,11

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Sat. seks. K. – satysfakcja seksualna w grupie kobiet, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem n = 5000 próbek.

Tabela 60

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji własnego czasu pracy mężczyzn w relacji ich organizacji czasu pracy do nasilenia wyników ich żon na skali Przywiązania normatywnego

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,47	0,22	-2,12	0,035	-0,91	-0,03
System zmianowy nieregularny	-0,76	0,20	-3,75	<0,001	-1,16	-0,36
Zadow. JA --> Przyw. norm. K.						
Zadow. JA	1,18	0,58	2,03	0,044	0,03	2,32
Org. --> Przyw. norm. K. (tot.)						
System zmianowy regularny	-1,93	1,65	-1,17	0,244	-5,21	1,33
System zmianowy nieregularny	2,31	1,51	1,53	0,128	-0,68	5,31
Org. --> Przyw. norm. K. (dir.)						
System zmianowy regularny	-1,38	1,66	-0,83	0,407	-4,66	1,90
System zmianowy nieregularny	3,21	1,56	2,05	0,042	0,12	6,29
Org. --> Zadow. JA --> Przyw. norm. K. (ind.)						
System zmianowy regularny	-0,55	0,40	-1,39	0,165	-1,42	0,03
System zmianowy nieregularny	-0,89	0,51	-1,74	0,082	-2,13	-0,02

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Przyw. norm. K. – przywiązanie normatywne w grupie kobiet, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem n = 5000 próbek.

Tabela 61

Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji własnego czasu pracy mężczyzn w relacji ich organizacji czasu pracy do nasilenia wyników ich żon na skali Nastroju pozytywnego

	coeff. ^a	SE	T	p	95%CI ^b	
					LL	UL
Org. --> Zadow. JA						
System zmianowy regularny	-0,47	0,22	-2,12	0,035	-0,91	-0,03
System zmianowy nieregularny	-0,76	0,20	-3,75	<0,001	-1,16	-0,36
Zadow. JA --> Nas. poz. K.						
Zadow. JA	-0,48	0,21	-2,29	0,023	-0,89	-0,07
Org. --> Nas. poz. K. (tot.)						
System zmianowy regularny	-0,24	0,60	-0,40	0,688	-1,42	0,94
System zmianowy nieregularny	-0,78	0,55	-1,43	0,155	-1,86	0,30
Org. --> Nas. poz. K. (dir.)						
System zmianowy regularny	-0,46	0,60	-0,78	0,438	-1,64	0,71
System zmianowy nieregularny	-1,14	0,56	-2,04	0,044	-2,25	-0,03
Org. --> Zadow. JA --> Nas. poz. K. (ind.)						
System zmianowy regularny	0,22	0,15	1,48	0,138	0,01	0,57
System zmianowy nieregularny	0,36	0,19	1,91	0,057	0,05	0,79

Adnotacja. Skróty: Org. – organizacja czasu pracy, Zadow. JA – zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, Nas. poz. K. – nastrój pozytywny w grupie kobiet, tot. – całkowity efekt X na Y, dir. – bezpośredni efekt X na Y, ind. – pośredni efekt X na Y.

^a – wyliczono współczynniki niestandardyzowane, ^b – dla efektów pośrednich przedział ufności zbudowano na podstawie metody bootstrap z losowaniem $n = 5000$ próbek.

Kolejne analizy wykazały, że oceniane przez żony zadowolenie z organizacji czasu pracy męża oraz własnej nie pośredniczy w związku między tym, jak owe żony mają zorganizowaną własną pracę a zadowoleniem mężów z małżeństwa, z pracy i życia.

W ramach P_4 dotyczącego relacji organizacji czasu pracy męża/żony do zadowolenia żony/męża z małżeństwa, pracy i życia postawiono trzy hipotezy badawcze, których weryfikację przedstawiono w tabeli 62.

Tabela 62

Podsumowanie weryfikacji hipotez dla P_4

Hipoteza	Podstawa weryfikacji	Wynik weryfikacji
H_4 Istnieje związek między organizacją czasu pracy męża/żony a zadowoleniem żony/męża z małżeństwa, pracy i życia		
$H_{4.1}$ Mężowie, których żony pracują w stałych godzinach pracy, będą bardziej zadowoleni z małżeństwa, pracy i życia niż mężowie, których żony pracują w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym	Analiza wariacji ANOVA	Częściowo
$H_{4.2}$ Żony, których mężowie pracują w stałych godzinach pracy, będą bardziej zadowolone z małżeństwa, pracy i życia niż żony, których mężowie pracują w regularnym bądź nieregularnym systemie zmianowym	Analiza wariacji ANOVA	Częściowo
$H_{4.3}$ Związek organizacji czasu pracy męża/żony z zadowoleniem żony/męża z małżeństwa, pracy i życia jest mediowany przez zadowolenie z organizacji czasu pracy męża oraz żony (oceniane przez męża) oraz zadowolenie z organizacji czasu pracy żony i męża (oceniane przez żonę)	Analiza mediacji	Częściowo

5.4.7. Wpływ organizacji czasu pracy obojga małżonków na ich wspólne zadowolenie z małżeństwa, pracy i życia

Kolejna część niniejszego raportu zawiera analizy testujące H_5 . W ich ramach dokonano podziału grupy badanej na 4 podgrupy: a) małżeństwa osób pracujących w stałych godzinach pracy ($n = 65$); b) małżeństwa, w których oboje małżonkowie wykonują pracę zmianową ($n = 30$); c) małżeństwa, w których mąż wykonuje pracę zmianową, a żona pracuje w stałych godzinach pracy ($n = 38$); d) małżeństwa, w których żona wykonuje pracę zmianową, a mąż pracuje w stałych godzinach pracy ($n = 33$). W tym celu wykonano dwuczynnikową analizę wariacji w schemacie mieszanym 4 (podgrupa: 1. Oboje stałe godziny, 2. Oboje system zmianowy, 3. Mieszany – żona stałe, 4. Mieszany – mąż stałe) \times 2 (płeć: 1. Mężczyźni, 2. Kobiety).

Z uwagi na rozległość uzyskanych wyników oraz ze względu na liczbę zmiennych zależnych, podobnie jak we wcześniejszych punktach prezentowanego rozdziału, postanowiono raportować jedynie istotne statystycznie efekty, przy czym w wypadku istotnego efektu interakcji opisywano tylko jego rezultaty

oparte na analizie efektów prostych bez względu na to, czy efekty główne były istotne statystycznie czy też nie.

Pierwsza seria analiz, wykonana dla oceny jakości związku małżeńskiego, nie ujawniła jakiegokolwiek istotnego statystycznie efektu. Dopiero w wypadku bliskości intelektualnej dostrzega się istotny statystycznie efekt główny podgrupy – $F(1; 3) = 3,84$; $p = 0,011$; $\eta^2 = 0,07$. Jest to efekt o umiarkowanej sile, który pokazuje, że badane małżeństwa, w których żona pracuje w stałych godzinach, a mąż w systemie zmianowym, uzyskały istotnie statystycznie niższe wyniki w porównaniu z małżeństwami, w których to żona pracuje w systemie zmianowym, a mąż w stałych godzinach ($p = 0,016$). W tabeli 63 zostały zawarte średnie oraz błędy standardowe dla bliskości intelektualnej dla poszczególnych grup. Pozostałe pary porównań nie były istotne statystycznie, podobnie jak pozostałe efekty dla zmiennych mierzących nasilenie bliskości oraz satysfakcję z życia seksualnego.

Tabela 63

Porównanie średnich wyróżnionych na podstawie organizacji czasu pracy małżonków wraz z błędami standardowymi dla bliskości intelektualnej jako zmiennej zależnej

	<i>M</i>	<i>SE</i>
Oboje stałe godziny	5,39	0,12
Oboje system zmianowy	5,07	0,18
Mieszany (żona stałe)	4,97	0,16
Mieszany (żona zmiany)	5,68	0,17

Wykonana analiza wykazała także występowanie istotnego efektu interakcyjnego w przypadku pomocy w poszukiwaniu rozwiązania – $F(3; 162) = 2,15$; $p = 0,096$; $\eta^2 = 0,04$. Analiza efektów prostych ujawniła jedną różnicę istotną na poziomie $p = 0,05$, wskazującą na to, że kobiety będące w małżeństwach, w których to one pracują w systemie zmianowym, a ich mężowie w stałych godzinach, uzyskują istotnie wyższe wyniki na skali pomocy w poszukiwaniu rozwiązania w porównaniu z kobietami będącymi w małżeństwach, w których oboje małżonkowie pracują w systemie zmianowym. Należy także wskazać, że w grupie mężczyzn nie zaobserwowano tożsamego efektu. W tabeli 64 zostały zaprezentowane średnie oraz błędy standardowe dla podskali *Pomocy w poszukiwaniu rozwiązania* dla poszczególnych grup.

Tabela 64

Porównanie średnich wyróżnionych na podstawie organizacji czasu pracy małżonków wraz z błędami standardowymi oddzielnie w grupie mężów i żon dla zmiennej zależnej w postaci pomocy w poszukiwaniu rozwiązania

		<i>M</i>	<i>SE</i>
Oboje stałe godziny	mężczyźni	5,67	0,14
	kobiety	5,51	0,16
Oboje system zmianowy	mężczyźni	5,93	0,21
	kobiety	5,06	0,23
Mieszany (żona stałe)	mężczyźni	5,67	0,18
	kobiety	5,24	0,21
Mieszany (żona zmiany)	mężczyźni	5,77	0,20
	kobiety	5,92	0,22

W sferze zadowolenia z pracy analiza wykazała, że istotna interakcja o niewielkiej sile zachodzi w przypadku subiektywnego odczucia zmęczenia – $F(3; 161) = 2,79; p = 0,043; \eta^2 = 0,05$. Różnice istotne statystycznie także i w tym wypadku dostrzega się tylko w grupie kobiet. Gdy oboje małżonkowie pracują w stałych godzinach, to ich wyniki na tej skali są istotnie statystycznie niższe ($p = 0,009$) niż w grupie kobiet, które tak jak ich małżonkowie pracują w trybie zmianowym. W tabeli 65 zostały zaprezentowane średnie oraz błędy standardowe dla podskali *Subiektywnego odczucia zmęczenia* dla poszczególnych grup.

Tabela 65

Porównanie średnich wyróżnionych na podstawie organizacji czasu pracy małżonków wraz z błędami standardowymi oddzielnie w grupie mężów i żon dla zmiennej zależnej w postaci subiektywnego odczucia zmęczenia

		<i>M</i>	<i>SE</i>
Oboje stałe godziny	mężczyźni	3,70	0,14
	kobiety	3,64	0,13
Oboje system zmianowy	mężczyźni	3,57	0,20
	kobiety	4,41	0,20

cd. tab. 65

		<i>M</i>	<i>SE</i>
Mieszany (żona stałe)	mężczyźni	3,83	0,18
	kobiety	3,98	0,18
Mieszany (żona zmiany)	mężczyźni	3,43	0,19
	kobiety	4,11	0,19

W wypadku pozostałych zmiennych zależnych brak jest interakcji między czynnikami, niemniej występują efekty główne organizacji czasu pracy małżeństwa w zakresie pogorszenia koncentracji – $F(3; 161) = 2,79; p = 0,042; \eta^2 = 0,05$, oraz zmniejszenia aktywności – $F(3; 161) = 2,65; p = 0,05; \eta^2 = 0,05$. Analiza testami post hoc Sidaka pokazała, że badane małżeństwa, w których oboje małżonkowie pracują zmianowo, uzyskują istotnie statystycznie wyższe wyniki w podskalach: *Pogorszenie koncentracji* ($p = 0,05$) oraz *Zmniejszenie aktywności* ($p = 0,047$) *Kwestionariusza oceny samopoczucia* CIS20R, w porównaniu z małżeństwami, w których to tylko żona pracuje w systemie zmianowym. Średnie oraz błędy standardowe dla podskal *Pogorszenie koncentracji* oraz *Zmniejszenie aktywności* dla poszczególnych grup zostały przedstawione w tabeli 66. W przypadku pozostałych porównań parami średnie nie były zróżnicowane.

Tabela 66

Porównanie średnich wyróżnionych na podstawie organizacji czasu pracy małżonków wraz z błędami standardowymi dla zmiennych zależnych w postaci pogorszenia koncentracji oraz zmniejszenia aktywności

	Pogorszenie koncentracji		Zmniejszenie aktywności	
	<i>M</i>	<i>SE</i>	<i>M</i>	<i>SE</i>
Oboje stałe godziny	3,55	0,09	3,21	0,09
Oboje system zmianowy	3,83	0,14	3,52	0,13
Mieszany (żona stałe)	3,68	0,12	3,37	0,11
Mieszany (żona zmiany)	3,33	0,13	3,05	0,12

Kolejna z analiz ujawniła istotny statystycznie efekt interakcyjny między płcią a organizacją czasu pracy – $F(3; 161) = 4,93; p = 0,003; \eta^2 = 0,08$. Efekt ten o umiarkowanej sile pokazuje, że tylko w grupie żon satysfakcja z życia

uzależniona jest od organizacji czasu pracy w małżeństwie. Żony żyjące w związku, w którym oboje partnerzy pracują w systemie zmianowym, uzyskały istotnie statystycznie niższy wynik od tych, w których oboje małżonkowie pracują w stałych godzinach ($p = 0,007$), oraz od tych, w których to tylko żona pracuje w systemie zmianowym, a mąż w stałych godzinach ($p = 0,001$). Średnie oraz błędy standardowe dla satysfakcji z życia dla poszczególnych grup zostały zaprezentowane w tabeli 67.

Tabela 67

Porównanie średnich wyróżnionych na podstawie organizacji czasu pracy małżonków wraz z błędami standardowymi oddzielnie w grupie mężów i żon dla zmiennej zależnej w postaci ogólnej satysfakcji z życia

		<i>M</i>	<i>SE</i>
Oboje stałe godziny	mężczyźni	25,23	0,67
	kobiety	25,36	0,68
Oboje system zmianowy	mężczyźni	26,37	0,97
	kobiety	21,37	1,00
Mieszany (żona stałe)	mężczyźni	24,45	0,86
	kobiety	24,05	0,89
Mieszany (żona zmiany)	mężczyźni	24,88	0,93
	kobiety	26,64	0,95

Kolejna ANOVA ujawniła efekt interakcji o słabej sile w przypadku nastroju ogólnego – $F(3; 162) = 2,76; p = 0,044; \eta^2 = 0,05$, i nastroju pozytywnego – $F(3; 161) = 2,21; p = 0,088; \eta^2 = 0,04$. Oba efekty polegają na tym, że organizacja czasu badanych różnicuje nastroj tylko wśród kobiet. Gdy oboje małżonkowie pracują zmianowo, to wynik kobiet jest istotnie statystycznie niższy w zakresie nastroju zarówno ogólnego ($p = 0,037$), jak i pozytywnego ($p = 0,006$) w porównaniu z wynikami kobiet, które jako jedyne w związku pracują w trybie zmianowym. W tabeli 68 przedstawiono średnie oraz błędy standardowe dla nastroju ogólnego i pozytywnego dla poszczególnych grup.

Tabela 68

Porównanie średnich wyróżnionych na podstawie organizacji czasu pracy małżonków wraz z błędami standardowymi oddzielnie w grupie mężów i żon dla zmiennej zależnej w postaci nastroju ogólnego i nastroju pozytywnego

		Nastój ogólny		Nastój pozytywny	
		M	SE	M	SE
Oboje stałe godziny	mężczyźni	4,03	0,10	4,36	0,32
	kobiety	3,77	0,10	3,89	0,35
Oboje system zmianowy	mężczyźni	4,15	0,14	4,47	0,47
	kobiety	3,52	0,15	2,80	0,51
Mieszany (żona stałe)	mężczyźni	3,91	0,13	4,05	0,41
	kobiety	4,03	0,14	4,53	0,45
Mieszany (żona zmiany)	mężczyźni	4,12	0,14	4,76	0,44
	kobiety	4,10	0,15	5,15	0,48

Weryfikacja hipotezy sformułowanej w ramach P_5 traktującego o istnieniu różnic w zakresie zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia między: a) małżeństwami pracującymi w stałych godzinach pracy, b) małżeństwami, w których oboje małżonkowie wykonują pracę zmianową, c) małżeństwami, w których mąż wykonuje pracę zmianową, a żona pracuje w stałych godzinach pracy, oraz d) małżeństwami, w których żona wykonuje pracę zmianową, a mąż pracuje w stałych godzinach pracy, została zawarta w tabeli 69.

Tabela 69

Podsumowanie weryfikacji hipotez dla P_5

Hipoteza	Podstawa weryfikacji	Wynik weryfikacji
H_5 Istnieją różnice w zakresie zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia między: a) małżeństwami osób pracujących w stałych godzinach pracy, b) małżeństwami, w których oboje małżonkowie wykonują pracę zmianową, c) małżeństwami, w których mąż wykonuje pracę zmianową, a żona pracuje w stałych godzinach pracy, a d) małżeństwami, w których żona wykonuje pracę zmianową, a mąż pracuje w stałych godzinach pracy		
Małżeństwa osób pracujących w stałych godzinach pracy będą najbardziej zadowolone z małżeństwa, pracy i życia, zaś małżeństwa osób pracujących w systemie zmianowym będą najmniej zadowolone z małżeństwa, pracy i życia	Analiza wariacji ANOVA	Częściowo

5.4.8. Zadowanie z organizacji czasu pracy w małżeństwie jako zmienna różnicująca zadowanie badanych kobiet i mężczyzn z małżeństwa, pracy i życia

Wykonano szereg testów t Studenta dla prób niezależnych w celu zbadania, czy zadowanie z organizacji czasu pracy kobiet i mężczyzn różnicuje ich zadowanie z małżeństwa, pracy i życia (H_0). Uprzednio jednak utworzono wskaźnik zadowania małżeństwa z organizacji czasu pracy obojga małżonków. W tym celu stworzono nową zmienną poprzez zsumowanie wyniku dla zadowania z organizacji czasu własnej pracy żony i męża oddzielnie dla każdego związku małżeńskiego. W ten sposób otrzymano nową zmienną, której wyniki wahały się w przedziale od 2 (oboje małżonkowie skrajnie niezadoleni) do 10 (oboje małżonkowie skrajnie zadoleni). Zmienna ta posłużyła do podziału małżeństw na takie, w których jedno z małżonków jest niezadoleny lub oboje małżonkowie są niezadoleni z organizacji czasu pracy, oraz na takie, które są z tego zadoleny. Kryterium podziału na 2 grupy ustalono jako wartość równą 7. Małżeństwa, które uzyskały sumę zadowania obojga małżonków równą 7 i więcej należały do małżeństw zadolonych, z kolei te, które uzyskały wynik niższy od 7, należały do grupy małżeństw niezadolonych.

Jako pierwszą analizie poddano grupę mężczyzn. Uzyskane rezultaty pokazały, że mężczyźni o niskim i wysokim zadowaniu z organizacji czasu pracy nie różnią się istotnie statystycznie w zakresie ich zadowania z małżeństwa. Zarówno skale mierzące jakość związku (skala DAS), bliskość w związku i satysfakcję seksualną (skala SBM i KSS), jak i wsparcie w związku (skala SIRRS) są na zbliżonym poziomie w obu porównywanych grupach.

W następnej kolejności sprawdzono, czy zadowanie z organizacji czasu pracy małżonków różnicuje ich zadowanie z pracy mężów. W wyniku przeprowadzonej analizy okazało się, że grupy różnią się między sobą istotnie statystycznie w zakresie satysfakcji z pracy, przywiązania afektywnego, subiektywnego odczucia zmęczenia, pogorszenia koncentracji, obniżenia motywacji, a także zmęczenia przewlekłego. Mężczyźni będących w związku o wysokim zadowaniu z organizacji czasu pracy cechuje wyższy poziom satysfakcji z pracy oraz przywiązania afektywnego, niższy poziom zaś – w zakresie pozostałych zmiennych. Różnice pod względem satysfakcji z pracy są duże, a pozostałe mają niską siłę (zob. tabelę 70). Wszystkie pozostałe, nieopisane różnice są nieistotne statystycznie na poziomie $p > 0,1$.

Tabela 70

Wyniki analizy różnic międzygrupowych w zakresie zadowolenia z organizacji czasu pracy mężczyzn dla zadowolenia z pracy

	Zadowolenie				<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>CI</i>		<i>d</i> Cohena
	niskie (<i>n</i> = 41)		wysokie (<i>n</i> = 124)				<i>LL</i>	<i>UL</i>	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
Satysfakcja z pracy	19,61	5,96	23,48	5,44	-3,86	<0,001	-5,86	-1,89	0,70
Przywiązanie afektywne	22,73	8,94	26,21	7,79	-2,39	0,018	-6,36	-0,60	0,43
Subiektywne odczucie zmęczenia	3,98	0,96	3,54	1,11	2,29	0,023	0,06	0,83	0,41
Pogorszenie koncentracji	3,44	1,16	2,97	1,01	2,52	0,013	0,10	0,85	0,45
Obniżenie motywacji	3,69	0,99	3,27	0,94	2,48	0,014	0,09	0,76	0,45
Zmęczenie przewlekłe	74,66	18,26	66,46	18,61	2,46	0,015	1,61	14,79	0,44

Następny test *t* Studenta dla prób niezależnych wykazał, że porównywane grupy mężczyzn różnią się między sobą na poziomie tendencji statystycznej pod względem zadowolenia z życia w zakresie nastroju ogólnego, nastroju pozytywnego, a także negatywnego. Średnie dowodzą, że wyższy poziom nastroju pozytywnego oraz ogólnego charakteryzuje mężczyzn będących w małżeństwach o wysokim zadowoleniu z organizacji czasu pracy, zaś nastrój negatywny silniejszy jest wśród mężczyzn będących w związku o niskim zadowoleniu. Według miary siły efektu różnic *d* Cohena są to różnice o umiarkowanej sile (zob. tabelę 71). Wszystkie pozostałe, nieopisane różnice są nieistotne statystycznie na poziomie $p > 0,1$.

Tabela 71

Wyniki analizy różnic międzygrupowych w zakresie zadowolenia z organizacji czasu pracy mężczyzn dla zadowolenia z życia

	Zadowolenie				<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>CI</i>		<i>d</i> Cohena
	niskie (<i>n</i> = 41)		wysokie (<i>n</i> = 124)				<i>LL</i>	<i>UL</i>	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
Nastrój ogólny	3,85	0,77	4,10	0,78	-1,79	0,076	-0,53	0,03	0,32
Nastrój pozytywny	3,80	2,82	4,58	2,42	-1,71	0,090	-1,67	0,12	0,31
Nastrój negatywny	2,17	2,31	1,45	1,79	1,82	0,074	-0,07	1,51	0,37

Analogiczne do omówionych analizy przeprowadzono w grupie kobiet. Pierwszy test *t* Studenta dla prób niezależnych wykazał, że między porównywanymi grupami istnieją istotne statystycznie różnice w zakresie wszystkich podskal mierzących jakość związku małżeńskiego (skala DAS). Wysokość średnich dowodzi, że wyższy poziom wyników uzyskanych w zakresie: zgodności, satysfakcji, spójności, ekspresji emocjonalnej oraz jakości związku małżeńskiego, dotyczy kobiet będących w małżeństwach o niskim zadowoleniu z organizacji czasu pracy w porównaniu z kobietami, które są w związku o wysokim zadowoleniu. Miara siły efektu różnic *d* Cohena wskazuje, że są to umiarkowanie silne różnice (zob. tabelę 72).

Tabela 72

Wyniki analizy różnic międzygrupowych w zakresie zadowolenia z organizacji czasu pracy kobiet dla jakości związku (skala DAS)

	Zadowolenie				<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>CI</i>		<i>d</i> Cohena
	niskie (<i>n</i> = 41)		wysokie (<i>n</i> = 125)				<i>LL</i>	<i>UL</i>	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
Zgodność	50,63	6,15	48,04	9,03	2,07	0,041	0,10	5,08	0,31
Satysfakcja	38,88	4,86	36,15	6,81	2,80	0,006	0,79	4,66	0,43
Spójność	17,90	3,48	15,79	4,37	3,15	0,002	0,78	3,44	0,51
Ekspresja emocjonalna	9,90	1,80	9,09	2,03	2,29	0,023	0,11	1,52	0,41
Jakość związku małżeńskiego	117,32	11,69	109,07	19,30	3,28	0,001	3,27	13,22	0,46

W przypadku bliskości w związku małżeńskim i satysfakcji seksualnej (skala SBM i KSS) nie ma różnic pomiędzy porównywanymi grupami. Wynik analizy testem *t* Studenta okazał się być nieistotny statystycznie w zakresie wszystkich zmiennych.

Kolejny test *t* Studenta wykazał występowanie istotnych statystycznie różnic między kobietami będącymi w związkach o niskim i wysokim zadowoleniu z organizacji czasu pracy w zakresie pomocy w poszukiwaniu rozwiązania, pocieszenia, modlitwy, wsparcia ogółem, a także na poziomie tendencji statystycznej w kontekście dbania o komfort fizyczny. Kobiety, które są w małżeństwie o niskim zadowoleniu z organizacji czasu pracy, uzyskały wyższe wyniki na tych skalach niż te będące w związkach o wysokim zadowoleniu. Według

wartości d Cohena różnice te mają umiarkowaną siłę (zob. tabelę 73). W przypadku pomocy materialnej nie zaobserwowano występowania istotnych różnic między badanymi grupami.

Tabela 73

Wyniki analizy różnic międzygrupowych w zakresie zadowolenia z organizacji czasu pracy kobiet dla wsparcia w związku (skala SIRRS)

	Zadowolenie				t	p	95% CI		d Cohena
	niskie ($n = 41$)		wysokie ($n = 125$)				LL	UL	
	M	SD	M	SD					
Dbanie o komfort fizyczny	6,04	1,01	5,41	1,44	1,82	0,070	-0,04	1,11	0,47
Pomoc w poszukiwaniu rozwiązania	5,76	0,98	5,34	1,38	3,40	0,001	0,27	1,01	0,33
Pocieszanie	5,72	0,92	5,09	1,36	2,87	0,005	3,50	19,22	0,50
Modlitwa	3,43	2,08	3,32	2,06	0,00	<0,001	0,00	0,00	0,05
Wsparcie – ogółem	123,12	19,56	111,76	28,18	0,00	<0,001	0,00	0,00	0,43

Test t Studenta dla prób niezależnych dowodzi, że wśród kobiet odnotowano również istotne statystycznie różnice w zakresie satysfakcji z pracy, przywiązania afektywnego, przywiązania normatywnego, subiektywnego odczucia zmęczenia, zmęczenia przewlekłego oraz na poziomie tendencji statystycznej pod względem obniżenia motywacji. Wyższe wyniki na skalach *Satysfakcji z pracy*, *Przywiązania afektywnego* i *Przywiązania normatywnego* dotyczą kobiet będących w związkach o wysokim zadowoleniu z organizacji czasu pracy. Z kolei kobiety, które są w małżeństwach o niskim zadowoleniu, uzyskały wyższe wyniki w zakresie subiektywnego odczucia zmęczenia, zmęczenia przewlekłego oraz obniżenia motywacji. Wszystkie te różnice mają umiarkowaną siłę (zob. tabela 74). W przypadku pozostałych zmiennych nie zaobserwowano występowania istotnych różnic między badanymi grupami.

Tabela 74

Wyniki analizy różnic międzygrupowych w zakresie zadowolenia z organizacji czasu pracy kobiet dla zadowolenia z pracy

	Zadowolenie				<i>t</i>	<i>p</i>	95% <i>CI</i>		<i>d</i> Cohena
	niskie (<i>n</i> = 41)		wysokie (<i>n</i> = 125)				<i>LL</i>	<i>UL</i>	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>					
Satysfakcja z pracy	18,37	6,49	22,46	6,45	-3,52	0,001	-6,39	-1,80	0,63
Przywiązanie afektywne	21,39	9,26	25,69	7,62	-2,97	0,003	-7,16	-1,44	0,53
Przywiązanie normatywne	18,20	8,48	21,85	7,65	-2,58	0,011	-6,45	-0,86	0,46
Subiektywne odczucie zmęczenia	4,31	1,01	3,83	1,11	2,44	0,016	0,09	0,87	0,44
Obniżenie motywacji	3,84	0,89	3,50	1,10	1,79	0,075	-0,04	0,71	0,32
Zmęczenie przewlekłe	79,98	16,93	72,47	19,94	2,17	0,032	0,66	14,35	0,39

Ostatni test *t* Studenta dla prób niezależnych w tej części rozdziału wykazał, że istotny statystycznie wynik uzyskano także w odniesieniu do zadowolenia z życia, a konkretnie w zakresie ocenianej satysfakcji z życia ($t = -2,02$; $df = 164$; $p = 0,045$; $d_{\text{Cohena}} = 0,36$). Kobiety będące w małżeństwach o wysokim zadowoleniu z organizacji czasu pracy ($M = 25,10$; $SD = 5,62$) charakteryzuje wyższy poziom satysfakcji z życia niż kobiety będące w związkach o niskim zadowoleniu ($M = 23,05$; $SD = 5,66$). Brak jest z kolei zróżnicowania pod względem pozostałych zmiennych związanych z zadowoleniem z życia.

Weryfikacja hipotezy sformułowanej w ramach P_6 dotyczącego różnic między kobietami i mężczyznami tworzącymi małżeństwa, w których oboje małżonkowie osiągają wysokie zadowolenie z organizacji czasu pracy a małżeństwami, w których jedno z małżonków osiąga niskie zadowolenie lub oboje małżonkowie osiągają niskie zadowolenie z organizacji czasu pracy w zakresie zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia została zaprezentowana w tabeli 75.

Tabela 75*Podsumowanie weryfikacji hipotez dla P_6*

Hipoteza	Podstawa weryfikacji	Wynik weryfikacji
H_6 Istnieją różnice między kobietami i mężczyznami w małżeństwach, w których oboje małżonkowie osiągają wysokie zadowolenie z organizacji czasu pracy, a małżeństwami, w których jedno z małżonków osiąga niskie zadowolenie lub oboje małżonkowie osiągają niskie zadowolenie z organizacji czasu pracy w zakresie zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia		
Kobiety i mężczyźni w małżeństwach charakteryzujących się podobnym i wysokim zadowoleniem z organizacji czasu pracy będą bardziej zadowoleni z małżeństwa, pracy i życia, niż kobiety i mężczyźni w małżeństwach, w których jedno z małżonków nie jest zadowolone lub oboje małżonkowie nie są zadowoleni z organizacji czasu pracy	Test <i>t</i> Studenta	Częściowo

Rozdział 6

Dyskusja wyników

Nadrzędnym celem prezentowanej pracy było dokonanie analizy konsekwencji organizacji czasu pracy dla satysfakcji małżeńskiej, zawodowej i życiowej osób tworzących małżeństwa dwuzarobkowe.

6.1. Interpretacja wyników uzyskanych na podstawie weryfikacji hipotez dotyczących efektów intrapersonalnych

6.1.1. Związki między organizacją czasu pracy, chronotypem i zmiennymi związanymi ze sferą snu

Odnosząc się do pierwszego pytania badawczego, weryfikacji poddano istnienie związków między organizacją czasu pracy, chronotypem oraz zadowoleniem ze sfery związanej ze snem. Uzyskane rezultaty badawcze pokazały, że osoby badane bez względu na organizację czasu pracy mają podobne nasilenie chronotypu porannego, zatem H_{11} nie została potwierdzona. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że organizacja czasu pracy występuje w dwukierunkowej zależności z chronotypem, dlatego też wśród pracowników zmianowych częściej występują chronotypy wieczorne, zaś wśród osób pracujących w standardowych godzinach pracy – chronotypy poranne (Gómez-García i in., 2016; Loef i in., 2019; Paine i in., 2006; Schuster i in., 2019).

Niemniej organizacja czasu pracy stanowi wyłącznie jeden z czynników mogących modyfikować chronotyp. Odpowiadają za niego czynniki indywidualne, społeczne oraz środowiskowe (Chauhan i in., 2023). Chronotyp wykazuje zróżnicowanie ze względu na płeć (por. Adan i Sánchez-Turet, 2001; Randler i in., 2014b; Roenneberg i in., 2003) czy też wiek (por. Adan i in., 2012; Choo i in., 2023; Randler i in., 2017), przy czym w świetle metaanalizy przeprowadzonej przez Randlera i Engelke (2019) różnice między kobietami i mężczyznami zmniejszają się wraz z wiekiem. Istotną rolę może odgrywać również miejsce zamieszkania (Roenneberg, 2012; Sládek i in., 2020), posiadanie partnera oraz

dzielenie z nim gospodarstwa, sprawowanie opieki nad potomstwem (Choo i in., 2023; Leonhard i Randler, 2009; Sládek i in., 2020), liczba dzieci (Kasaeian i in., 2019) czy też posiadanie psa (Sládek i in., 2020). Ponadto chronotyp w populacji przyjmuje rozkład normalny, tym samym większość osób ma umiarkowany chronotyp (por. Adan i in., 2012; Roenneberg, 2012).

Uzyskany kształt rezultatów może wynikać również ze specyfiki zastosowanego narzędzia badawczego, ponieważ wykorzystywane w badaniach metody pomiaru chronotypu odnoszą się do różnych jego aspektów, co dodatkowo może utrudniać porównanie uzyskanych wyników (Di Milia i in., 2013; Levandovski i in., 2013; Roenneberg, 2015). W niniejszej pracy koncentrowano się na psychologii różnic indywidualnych, dlatego też wykorzystano *Kwestionariusz rytmu aktywności dobowej* będący polską adaptacją *Morningness-Eveningness Questionnaire*. Niemniej można przypuszczać, że zróżnicowanie chronotypu ze względu na organizację czasu pracy mogłoby się ujawnić, gdyby zastosowano inne narzędzie badawcze, np. *the Munich ChronoType Questionnaire*, który pozwala określić specyfikę rytmu okołodobowego jednostki (Roenneberg, 2015; Zavada i in., 2005).

Organizacja czasu pracy różnicowała jednak zadowolenie ze sfery związanej ze snem badanych osób, niemniej należy doprecyzować, że różnice te dotyczyły zadowolenia z długości snu oraz liczby godzin przeznaczanych na sen, zaś nie zostały odnotowane w przypadku zadowolenia z jakości snu. W świetle przeprowadzonych analiz wykazano, że osoby pracujące w nieregularnym systemie zmianowym były w niższym stopniu zadowolone z długości snu, jak również przeznaczały na sen mniej godzin w ciągu tygodnia w porównaniu z osobami pracującymi w stałych godzinach pracy, przy czym zaobserwowane efekty były stosunkowo słabe.

Uzyskane wyniki korespondują z badaniami przeprowadzonymi wśród pracowników opieki zdrowotnej oraz funkcjonariuszy policji, które pokazują, że pracownicy zmianowi częściej doświadczają zaburzeń snu, przez co nie tylko śpią krócej od osób wykonujących obowiązki zawodowe w standardowych godzinach pracy, ale i częściej cierpią na bezsenność oraz doświadczają senności w ciągu dnia (Hulsege i in., 2019; James i in., 2023; Santorek-Strumillo i in., 2012). Ponadto wykonywanie pracy w nieregularnym systemie zmianowym sprzyja desynchronizacji zarówno zegara biologicznego, jak i społecznego (Roenneberg i in., 2019), w wyniku czego sen pracowników może ulegać zakłóceniom (Das i Palo, 2024; Ohayon i in., 2002). Odpowiadać za to może wykonywanie pracy nocą czy też popołudniami, które wiąże się z koniecznością przeznaczania

na sen czasu w ciągu dnia tradycyjnie zarezerwowanego na aktywność, dlatego też sen pracowników może być krótszy i mniej efektywny (Costa, 2010).

Mniejsze zadowolenie z długości snu oraz krótszy sen osób pracujących w nieregularnym systemie zmianowym w porównaniu z pozostałymi grupami może wynikać z tego, że zaburzenia snu ulegają nasileniu wraz ze wzrostem liczby zmian, na co wskazują badania przeprowadzone przez Zhou i in. (2022) wśród pracowników przemysłu naftowego. Ponadto wyniki badań przeprowadzonych przez Garde i in. (2020) wśród funkcjonariuszy policji pokazują, że czas przeznaczany na sen jest ograniczany bezpośrednio po ostatniej zmianie nocnej i nie jest on kompensowany. Przez to dochodzi do zaciągnięcia długu czasowego, co więcej, zarówno czas przeznaczany na sen, jak i jego jakość nie ulegają zmianie po ostatniej zmianie nocnej, nawet jeśli zwiększana jest ilość następujących po sobie zmian nocnych. Autorzy konkludują, że to właśnie osoby pracujące w systemie rotacyjnym będą w wyższym stopniu narażone na doświadczanie snu o niskiej ilości i jakości w porównaniu z pracownikami wykonującymi obowiązki zawodowe w regularnym systemie zmianowym, czyli przez kilka kolejnych zmian nocnych. Potwierdzenie tego można odnaleźć w badaniach przeprowadzonych wśród pielęgniarek przez Hatukay i in. (2024), którzy wykazali, że szybka rotacja zmian wiąże się ze skróceniem czasu snu.

Niemniej warto nadmienić, że niektóre rezultaty badawcze wiążą rotacyjny system zmianowy z większą ilością czasu przeznaczanego na sen (Gómez-García i in., 2016; Juda i in., 2013). Próbując wyjaśnić ten zaskakujący wynik Gómez-García i in. (2016), powołują się na sugestię Chung i in. (2013), że osoby pracujące w rotacyjnym systemie zmianowym są świadome tego, że ich organizacja czasu pracy skutkuje rozregulowaniem cyklu snu i aktywności, co skłania je do podejmowania próby skompensowania snu poprzez przeznaczanie na sen większej liczby godzin. Podobne wyniki zostały uzyskane przez Schustera i in. (2019), którzy dowiedli, że to właśnie osoby pracujące w rotacyjnym systemie zmianowym przeznaczają na sen większą ilość czasu niż osoby pracujące w standardowych godzinach pracy. Zauważa się jednak, że wraz z wiekiem zmniejsza się ilość czasu przeznaczana na sen, zarówno wśród pracowników pracujących zmianowo, jak i w standardowych godzinach pracy. Różnice te pokazują, że nawet jeśli ilość czasu przeznaczana na sen będzie podobna, może ona różnie oddziaływać na pracowników zmianowych, np. w zależności od ich wieku.

W niniejszej pracy nie wykazano zróżnicowania w zakresie zadowolenia z jakości snu ze względu na organizację czasu pracy. Analizując literaturę

przedmiotu, można spotkać się z wynikami badań wiążącymi niską jakość snu przede wszystkim z wykonywaniem obowiązków zawodowych nocą. Zarówno badania prowadzone wśród pracowników opieki zdrowotnej, jak i funkcjonariuszy policji ujawniły, że osoby pracujące na zmianie nocnej doświadczają snu o niższej jakości w porównaniu z personelem pracującym w standardowych godzinach pracy (Alreshidi i Rayani, 2023; Batat i in., 2024; Fekedulegn i in., 2016; Gómez-García i in., 2016; James i in., 2023; Nena i in., 2018), niemniej istnieją również rezultaty świadczące o tym, że wykonywanie obowiązków zawodowych nocą nie oddziałuje na jakość snu (Li i in., 2023).

Wykonywanie obowiązków zawodowych w nieregularnym systemie zmianowym wiąże się z większym niezadowoleniem z jakości snu niż w standardowych godzinach pracy. Z badań wynika również, że zakłócenia snu mogą być częściej doświadczane przez osoby: znajdujące się w przedziale wiekowym 36–45 (*sandwich generation*); posiadające dzieci; częściej pracujące na zmianie nocnej czy też o stażu pracy w nieregularnym systemie zmianowym powyżej 5 lat (Nena i in., 2018). Wskazuje się jednak, że niska jakość snu niekoniecznie musi łączyć się z organizacją czasu pracy, ponieważ mogą ją kształtować inne czynniki wiążące się ze środowiskiem zawodowym w postaci, np. doświadczanego stresu czy też wydłużonych godzin pracy (Fekedulegn i in., 2016).

Brak zróżnicowania jakości snu ze względu na organizację czasu pracy może zależeć również od zastosowanej metody oceny jakości snu. W niniejszym projekcie badawczym osoby badane dokonywały oceny zadowolenia z jakości snu, posługując się skalą Likerta, zaś Fekedulegn i in. (2016) wyjaśniają, że osoby badane mogą rzadziej decydować się na wskazanie, że są bardzo niezadowolone bądź niezadowolone z jakości snu, przez co jakość snu może być niedoszacowana.

Hipotezy wiążące nasilenie poranności z wyższym zadowoleniem z jakości i długości snu zostały potwierdzone. Jednak nasilenie poranności nie wiązało się z przeznaczaniem na sen większej liczby godzin.

Wskazuje się, że jakość snu może być rozpatrywana jako predyktor zdrowia w wymiarze fizycznym, jak również psychicznym (Muzni i in., 2021), zaś w literaturze przedmiotu poranność łączona jest z wyższym dobrostanem psychicznym oraz jakością snu (Günał, 2023; Tanyi i in., 2020). Uzyskane w niniejszej pracy rezultaty korespondują z badaniami przeprowadzonymi przez Honkalampi i in. (2022), bowiem zarówno osoby o chronotypie porannym, jak i niezróżnicowanym doświadczają snu o wyższej jakości w porównaniu z osobami wieczornymi.

Z kolei w badaniach przeprowadzonych przez De Bruijn i in. (2024) pośród pielęgniarek pracujących zmianowo wykazano, że to właśnie osoby o umiarkowanym chronotypie rzadziej doświadczają problemów ze snem w porównaniu z osobami porannymi, a także wieczornymi.

Badania zrealizowane wśród pracowników sektora opieki zdrowotnej również potwierdzają, że wieczorność, w porównaniu do poranności, częściej wiąże się z niską jakością snu (Chung i in., 2009; Chung i in., 2013; Khan i in., 2020). Ponadto warto zauważyć, że sen osób wieczornych, w porównaniu z pozostałymi chronotypami, charakteryzuje się niższą jakością bez względu na to, czy obowiązki zawodowe wykonywane są na zmianie nocnej czy też dziennej, zaś ów zróżnicowanie nie wynika z ograniczonych możliwości spania, ekspozycji na światło bądź poziomu aktywności (Martin i in., 2015).

Rekomenduje się, aby sen odbywał się w porze nocnej i trwał około 8 godzin (Baranwal i in., 2023), niemniej konieczne wydaje się także uwzględnienie indywidualnego zapotrzebowania na sen wynikającego z posiadanego chronotypu, jak również tego, że potrzeba ta nie zawsze może zostać zrealizowana z uwagi na zobowiązania zawodowe i społeczne. Zgodnie z wynikami badań uzyskanymi przez innych badaczy wskazuje się, że osoby wieczorne przeznaczają na sen mniej czasu aniżeli osoby poranne, jak również niezróżnicowane (Honkalampi i in., 2022), a ponadto ujawniają one zapotrzebowanie na większą ilość snu w godzinach porannych (Saalwirth i Leipold, 2021) oraz doświadczają większych trudności z wybudzeniem (Van de Ven i in., 2016).

W niniejszej pracy wyższe nasilenie poranności wiązało się umiarkowanie silnie z wyższym zadowoleniem z długości snu, jednak już nie z przeznaczaniem na sen większej liczby godzin w ciągu tygodnia. Badania przeprowadzone przez Roepke i Duffy (2010) pozwalają przypuszczać, że uzyskane rezultaty mogą wynikać z doboru próby, ponieważ w badaniu tym po uwzględnieniu wieku uczestników, okazało się, że chronotyp nie wiązał się ani z ujawnianiem większego zapotrzebowania na sen ani z ilością czasu przeznaczanego na sen w dni robocze. Niemniej wyższe nasilenie wieczorności wykazywało związek z istnieniem większej rozbieżności między ocenianą przez osoby badane ilością potrzebnego snu a jego rzeczywistą ilością w dni robocze. Badania Taillarda i in. (1999) również potwierdzają, że wieczorność wiąże się z większym zapotrzebowaniem na sen i przeznaczaniem na niego mniejszej liczby godzin w ciągu tygodnia w porównaniu z idealną jego ilością. Mając na uwadze powyższe, osoby wieczorne mogą być

w mniejszym stopniu zadowolone z długości snu, nawet pomimo deklarowania podobnego do osób porannych zapotrzebowania na sen.

Ponadto za uzyskany kształt wyników może odpowiadać sposób pomiaru godzin przeznaczanych na sen. W niniejszej pracy liczbę godzin snu oszacowano, sumując godziny przeznaczane na sen w ciągu całego tygodnia, bez różnicowania czasu przeznaczanego na sen w dni robocze oraz w weekendy. Z kolei zgodnie z wynikami badań osoby wieczorne śpią krócej od osób porannych w dni robocze, zaś w weekendy lub w dni wolne tendencja ta ulega odwróceniu z uwagi na to, że osoby wieczorne próbują zrekompensować zaciągnięty w ciągu tygodnia dług czasowy (Randler i in., 2017; Roepke i Duffy, 2010; Taillard i in., 1999). Korespondują z tym rezultaty badawcze uzyskane przez Roenneberga i in. (2007), ponieważ zgodnie z nimi pory snu, jak również jego ilość są od siebie niezależne, niemniej dokonując ich analizy oddzielnie, okazuje się, że długość snu podczas dni pracy oraz dni wolnych jest zależna od posiadanego chronotypu.

Brak związku między nasileniem poranności a liczbą godzin przeznaczanych na sen w ciągu tygodnia można wyjaśnić, odnosząc się również do większych trudności z zaśnięciem doświadczanych przez osoby wieczorne, które odczuwają przymus, aby wcześniej położyć się spać, jednak nie mogą zasnąć, bo jest to niezgodne z ich rytmem (Randler i in., 2017). W skutek tego osoby te, pomimo że przeznaczają na sen podobną ilość czasu co osoby poranne, mogą być skłonne do niższej oceny zadowolenia z długości snu.

Kolejne hipotezy, stanowiące o mediacyjnej roli chronotypu w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia ze sfery związanej ze snem, nie znalazły potwierdzenia w niniejszym projekcie badawczym. Niemniej w literaturze przedmiotu wskazuje się, że zaburzenia rytmu dobowego pośredniczą w relacji pracy zmianowej do nisko ocenianej jakości snu (Arendt, 2010; Fekedulegn i in., 2016). Zgodnie z doniesieniami badawczymi dopasowanie organizacji czasu pracy do posiadanego chronotypu, czyli wykonywanie pracy w standardowych godzinach pracy przez osoby poranne, wiąże się z wyższą jakością snu oraz jego większą ilością. Badania przeprowadzone wśród pracowników zmianowych ujawniły, że osoby o wyższym nasileniu poranności pracujące podczas zmiany nocnej śpią krócej i doświadczają większej ilości zaburzeń snu, zaś wzorzec ten jest obserwowany również wśród osób o niskim nasileniu poranności (wieczornych) pracujących nocą (Juda i in., 2013; Weng i Chang, 2024).

Mając to na uwadze, chronotyp wieczorny może być rozpatrywany jako czynnik ułatwiający adaptację do pracy zmianowej, należy jednak uwzględnić

to, że praca ta musiałaby się odbywać przede wszystkim na zmianie nocnej, bowiem podczas zmiany dziennej osoby o wyższym nasileniu wieczorności mogą doświadczać większych zakłóceń snu, zaś istniejące zróżnicowanie w organizacji czasu pracy sprawia, że może to być utrudnione, np. praca zmianowa może stanowić połączenie zmian dziennych i popołudniowych bez zmiany nocnej (por. Martin i in., 2015; Vetter i in., 2015).

Zgodnie z powyższym brak potwierdzenia hipotezy o mediacyjnej roli chrototypu może wynikać ze sposobu operacjonalizacji organizacji czasu pracy w niniejszym projekcie badawczym, ponieważ w ramach organizacji czasu pracy wyróżniono pracę w stałych godzinach oraz pracę zmianową w regularnych i nieregularnych odstępach między zmianami, zaś w tej sytuacji, być może, należałoby dodatkowo uwzględnić pracę na zmianie nocnej bądź w weekendy.

6.1.2. Związek między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia

Hipotezy badawcze, sformułowane w odpowiedzi na drugie pytanie badawcze, traktowały o istnieniu związku między organizacją czasu pracy badanych osób a odczuwanym przez nie zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia. Zyskały one jednak potwierdzenie wyłącznie w przypadku zadowolenia z organizacji czasu pracy własnej, a zaobserwowany efekt był umiarkowanie silny.

Zgodnie z hipotezami osoby pracujące w stałych godzinach pracy były bardziej zadowolone z organizacji czasu pracy własnej w porównaniu z osobami pracującymi w systemie zmianowym, co koresponduje z wynikami prezentowanymi w literaturze przedmiotu (np. Camerino i in., 2008; Hulsegge i in., 2020; Norazahar i Suppiah, 2023). Praca w stałych godzinach sprzyja bowiem osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym (Eurofound, 2012a), ponieważ pomimo przemian obyczajowo-społecznych nadal najczęściej aktywności społecznych podejmowanych jest popołudniami oraz w weekendy (Arlinghaus i in., 2019; Costa i Silva, 2022).

Mając to na uwadze, osoby pracujące zmianowo mogą w mniejszym stopniu być zadowolone z organizacji czasu pracy w porównaniu z osobami pracującymi w stałych godzinach pracy, ponieważ mają utrudnioną partycypację w życiu społecznym, spędzają mniej czasu z żoną/mężem oraz mają ograniczone możliwości spędzania czasu wolnego (Batat i in., 2024; Camerino i in., 2010; Jensen i in., 2018). Istnienie rozbieżności między zegarem biologicznym i społecznym

może skłaniać je do rezygnacji z części czasu przeznaczanego na sen celem poprawy ich funkcjonowania społecznego (Bianchi i in., 2000; Monk i Folkard, 1985; Roenneberg i in., 2019), co może przekładać się na niższe zadowolenie z organizacji czasu pracy własnej.

Szczególnie interesujące jest jednak to, że uzyskane wyniki nie potwierdzają dotychczasowych ustaleń wiążących wykonywanie pracy zmianowej z negatywnymi następstwami dla zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia. Zgodnie z wynikami badań wykonywanie pracy zmianowej negatywnie oddziałuje na jakość i stabilność małżeństwa, w tym na pożycie małżeńskie (por. Arlinghaus i in., 2019; Davis i in., 2008; Maume i Sebastian, 2012; Muurlink i in., 2014; Presser, 1999, 2000, 2003; Täht i Mills, 2016; Viegas i in., 2023; White i Keith, 1980), niemniej istnieją również rezultaty świadczące o tym, że wykonywanie pracy na zmianie porannej lub nocnej nie różnicuje osób w zakresie uzyskiwanej satysfakcji z małżeństwa (Vaghar i Masrour, 2019). Ponadto z badań przeprowadzonych przez Karhula i in. (2018) wynika, że osoby, które stale pracują na zmianie porannej lub też nocnej, rzadziej doświadczają konfliktu na linii praca–życie w porównaniu z pracownikami zmianowymi. Niemniej należy nadmienić, że osoby wykonujące obowiązki zawodowe na zmianie nocnej częściej doświadczają bólu głowy oraz zmian nastroju (Jensen i in., 2018).

Zauważa się, że pracownicy zmianowi przejawiają mniejsze zaangażowanie w pracę, wyższe wypalenie zawodowe oraz wyższe nasilenie symptomów depresyjnych i lękowych niż osoby pracujące w standardowych godzinach pracy (Pereira i in., 2021). Przyczyną tego może być wykonywanie pracy w nieregularnym systemie zmianowym o dużej ilości zmian charakteryzujących się krótkim interwałem czasowym pomiędzy poszczególnymi zmianami, co może sprzyjać występowaniu negatywnych następstw dla życia zawodowego i rodzinnego, niskiemu zadowoleniu z godzin pracy bądź też prowadzić do wyczerpania (Dahlgren i in., 2016). Warto jednak wskazać, że istnieją również wyniki badań, pokazujące, że w porównaniu z realizowaniem obowiązków na zmianie porannej wykonywanie pracy nocą nie prowadzi w znaczący sposób do obniżenia jakości snu ani nasilenia doświadczanego stresu oraz wypalenia zawodowego (Hassmén i Burgess, 2024).

Brak różnic między osobami realizującymi obowiązki zawodowe w różnych formach organizacji czasu pracy można odnieść do koncepcji stresu Lazarusa i Folkman (1984), tym samym wykonywanie pracy zmianowej można rozpatrywać jako stresor. Jednak nie zawsze jego obecność musi prowadzić do

wystąpienia reakcji stresowej i wiązać się z niekorzystnymi następstwami dla jednostki (Fenwick i Tausing, 2001; Perrucci i in., 2007).

Ponadto warto nadmienić, że praca zmianowa może wiązać się z korzyściami doświadczanymi przez pracowników ją wykonujących (Muurlink i in., 2014; Iskra-Golec i in., 2017), ponieważ wykonywanie pracy zmianowej może ułatwiać małżeństwom dwuzarobkowym organizację opieki nad dziećmi, korzystanie ze świadczeń medycznych, realizację spraw urzędowych, a także stwarzać więcej okazji do podejmowania aktywności sportowej i społecznej czy też realizacji swoich pasji w czasie wolnym.

Odnosząc się do *teorii prężności rodziny* Patterson (2002), można wysunąć przypuszczenie, że rodziny osób pracujących zmianowo osiągnęły przystosowanie bądź też adaptację do systemu organizacji czasu pracy. Wskazywać może na to uzyskany rezultat w niniejszej pracy, ponieważ osoby pracujące w nieregularnym systemie zmianowym uzyskały wyższy wynik w podskalach: *pocieszanie* oraz *pomoc materialna*, niż osoby pracujące w stałych godzinach, przy czym zaobserwowany efekt był bardzo słaby. Podejmując próbę interpretacji uzyskanego wyniku, można przypuszczać, że osoby pracujące w systemie zmianowym częściej otrzymują od żony/męża wsparcie w obliczu doświadczanych trudności, dzięki czemu mogą efektywniej radzić sobie z potencjalnym stresem doświadczanym ze względu na wykonywanie pracy zmianowej (Rostowska, 2008). Małżonkowie osób wykonujących pracę zmianową w nieregularnym systemie zmianowym mają świadomość, z jakimi obciążeniami wiąże się ta praca, przez co mogą częściej decydować się na pocieszanie męża/żony bądź też wykonywanie różnego rodzaju prac za niego/nią czy udzielanie jemu/jej pomocy materialnej w celu sprostania różnego rodzaju obowiązkom.

Brak oczekiwanego zróżnicowania między osobami pracującymi w stałych godzinach a pracownikami zmianowymi może wynikać również z różnorodności systemów organizacji czasu pracy, przez co ograniczenie się do pracy zmianowej w regularnych bądź nieregularnych odstępach między zmianami może być niewystarczające (np. Costa, 2016; Fenwick i Tausing, 2001). Istotne wydaje się także uwzględnienie długości zmian oraz szybkości zmian. Wraz z wydłużaniem zmiany zwiększa się prawdopodobieństwo doświadczenia zmęczenia oraz wypadków w pracy (np. Iskra-Golec i in., 1996; Ropponen i in., 2023), jednocześnie rozwiązanie to generuje większą liczbę dni wolnych od pracy, co może sprzyjać osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (Karhula i in., 2016). Z kolei szybkość zmian – przykładowo: zmiany tygodniowe

w regularnych odstępach między zmianami, czyli wykonywanie obowiązków zawodowych przez pięć kolejnych dni na zmianie porannej, po których następują dwa dni wolnego, a następnie przejście na zmianę popołudniową – sprawia, że w niektórych tygodniach pracownik nie będzie miał możliwości partycypacji w życiu społecznym popołudniami, a dodatkowo kiedy uda mu się względnie adaptować do zmian porannych, będzie następowało przejście do zmian popołudniowych, co będzie skutkowało doświadczeniem desynchronizacji. Z kolei praca zmianowa w nieregularnych odstępach między zmianami będzie czasami stwarzać pracownikom szansę na doznanie resynchronizacji społecznej, przez co mogą oni doświadczać facylitacji na linii rodzina–praca (Iskra-Golec i in., 2017), jednocześnie może ona utrudniać adaptację z uwagi na dużą zmienność (por. Arlinghaus i in., 2019; Perrucci i in., 2007), w wyniku czego osoby te mogą cierpieć na syndrom określany w literaturze jako *shift-lag syndrome*, który sprzyja doświadczeniu zmęczenia, irytacji i występowaniu problemów związanych ze snem (Costa, 1997, 2010).

Wydaje się, że warto byłoby również uwzględnić: *motywację osób do podjęcia pracy zmianowej*, ponieważ potencjalna szkodliwość jej wykonywania może być niwelowana przez korzyści, jakie się z nią wiążą, np. uzyskiwanie wyższych dochodów (por. Giurge i Wooley, 2022; Hulseggé i in., 2020; Wilcox-Matthew i Minor, 1989); posiadanie wpływu na to, w jakich godzinach odbywa się praca (np. Arlinghaus i Nachrainer, 2016; Fenwick i Tausing, 2001; Tuttle i Garr, 2012) oraz jaki dzień tygodnia jest wolny od pracy (np. Costa, 2016; Karlson i in., 2009; Totterdell, 2005). Niemniej to, czy pracownikowi uda się odzyskać siły, zależy także od jego indywidualnych uwarunkowań, np. w postaci wysokiej ekstrawersji czy też niskiego neurotyzmu oraz podejmowanych przez niego strategii radzenia sobie ze zmianowością (Costa, 2010; Kalkanis i in., 2023; Saksvik i in., 2011).

6.1.2.1. Chronotyp, zadowolenie z długości i jakości snu oraz czas poświęcony na sen w tygodniu jako mediatorzy w związku między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia. Weryfikacji poddano również zmienne pośredniczące w związku między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia w postaci chronotypu oraz zmiennych związanych ze sferą snu. Zgodnie z przypuszczeniami zadowolenie z długości snu pośredniczy istotnie statystycznie w tej relacji w przypadku niektórych zmiennych zależnych odnoszących się do zadowolenia z pracy

i życia, niemniej hipotezy mówiące o mediacyjnej roli chronotypu, zadowolenia z jakości snu oraz liczby godzin przeznaczanych na sen w ciągu tygodnia nie zostały potwierdzone.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że organizacja czasu pracy może oddziaływać na dobrostan pracowników za pośrednictwem chronotypu, tym samym dostosowanie organizacji czasu pracy do posiadanego chronotypu powinno korzystnie oddziaływać na ich dobrostan. Weryfikację tego przypuszczenia przeprowadzili Vetter i in. (2015) wśród pracowników zmianowych wykonujących obowiązki zawodowe na trzech zmianach: porannej, popołudniowej i wieczornej. W wyniku dokonanego pomiaru chronotypu pracowników zmodyfikowano ich organizację czasu pracy w sposób następujący: dla osób o skrajnie porannym chronotypie całkowicie zostały zniesione zmiany nocne, zaś dla osób o skrajnie wieczornym – zniesiono zmiany poranne. Ponadto dla osób o umiarkowanym chronotypie również zostały wprowadzone pewne modyfikacje – w zależności od tego, czy ich chronotyp skłaniał się ku poranności czy też ku wieczorności, dokonano odpowiednio ograniczenia zmian nocnych i zwiększenia ilości zmian popołudniowych bądź też ograniczenia zmian porannych i zwiększenia liczby zmian popołudniowych. W konsekwencji dokonanych zmian zauważono wzrost ocenianej długości i jakości snu wraz ze wzrostem dobrostanu pracowników o skrajnych chronotypach podczas dni pracy, niemniej zmodyfikowanie czasu pracy dla osób o chronotypie umiarkowanym prowadziło do obniżenia dobrostanu.

Z powyższymi ustaleniami korespondują wyniki uzyskane przez Amini i in. (2021), ponieważ w porównaniu z osobami o chronotypie umiarkowanym osoby o wyższym nasileniu poranności pracujące na zmianie porannej były w wyższym stopniu usatysfakcjonowane z pracy, podobnie jak osoby o niższym nasileniu poranności podczas zmiany nocnej, co pozwala wnosić, że dopasowanie chronotypu do organizacji czasu pracy będzie korzystnie oddziaływać na zadowolenie z pracy, zwłaszcza dla osób o chronotypach skrajnych.

W niniejszej pracy nie potwierdzono hipotezy traktującej o pośredniczącej roli chronotypu w relacji organizacji czasu pracy do zmiennych zależnych odnoszących się do zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia. Interpretując uzyskany rezultat badawczy, warto odnieść się do wyjaśnienia Costy (2010), który wskazuje, że dopasowanie organizacji czasu pracy do posiadanego chronotypu może być trudne, ze względu na to, że najczęściej występuje rotacyjny system zmianowy. Mając to na uwadze, konieczność wykonywania obowiązków

zawodowych np. na trzech zmianach bez względu na chronotyp, będzie wiązać się z okazjonalnym doświadczaniem trudności w adaptacji do aktualnej zmiany (porannej, popołudniowej bądź wieczornej). Ponadto, jak wskazywano wcześniej, większość osób ma chronotyp umiarkowany (Cappadona i in., 2020; Khan i in., 2020; Silva i in., 2017), bowiem chronotyp przyjmuje w populacji rozkład normalny (por. Adan i in., 2012; Roenneberg, 2012), a tym samym pracownicy o chronotypie umiarkowanym mogą doświadczać trudności w adaptacji do organizacji czasu pracy bez względu na to, na jakiej zmianie będą wykonywać obowiązki zawodowe (Costa, 2010).

Przypuszczano, że posiadanie stałych godzin pracy będzie wiązać się z wyższym zadowoleniem ze sfery związanej ze snem, co z kolei będzie wiązać się z wyższym zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia. Praca w stałych godzinach sprzyja bowiem osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym (Eurofound, 2012a), jak również umożliwia adaptację posiadanych nawyków związanych ze snem, z żywieniem czy też z życiem towarzyskim do organizacji czasu pracy (por. Arlinghaus i in., 2019; Perrucci i in., 2007).

Natomiast w wyniku wykonywania pracy zmianowej może dochodzić do obniżenia jakości i ilości snu oraz doświadczania problemów związanych ze snem (por. Booker i in., 2018; Gerber i in., 2010; Guo i in., 2013; James i in., 2023; Nena i in., 2018; Rosa i in., 2019; Sun i in., 2019). Zwraca się również uwagę na to, że sen może ulegać zakłóceniom bez względu na to, czy obowiązki zawodowe są realizowane na zmianie porannej, popołudniowej czy też nocnej. Costa (2010) wskazuje, że po zakończeniu zmiany nocnej pracownicy zazwyczaj udają się na spoczynek bezpośrednio po powrocie do domu, niemniej ze względu na czas dojazdu czy też zobowiązania rodzinne niejednokrotnie mogą oni doświadczać trudności w realizowaniu potrzeby snu, przez co będą oni doznawać problemów z zaśnięciem, a tym samym przeznaczać na sen mniejszą ilość czasu. Ich sen może również być przerywany z powodu hałasu oraz światła słonecznego, przez co mogą częściej podejmować próby kompensowania deficytu snu, decydując się na drzemki w ciągu dnia. Osoby wykonujące pracę na zmianie popołudniowej również mogą doświadczać niezadowolenia z długości snu, ponieważ ich zmiana kończy się zazwyczaj późno, a uwzględniając również czas dojazdu, można przypuszczać, że pora udania się na spoczynek także może ulegać opóźnieniu. Praca na zmianie porannej także może niekorzystnie oddziaływać na zadowolenie ze snu pracowników z uwagi na konieczność wczesnego wstawania do pracy, zaś krótki czas snu

zazwyczaj nie jest kompensowany np. wcześniejszym kładzeniem się spać w dniu poprzedzającym zmianę poranną (Costa, 2010).

Pomimo tego że wykonywanie obowiązków zawodowych nocą jawi się jako czynnik zwiększający ryzyko doświadczania zakłóceń snu, to istnieją również badania pokazujące, iż to właśnie pracownicy nocni zgłaszają mniej trudności w utrzymaniu snu zarówno w porównaniu z pracownikami zmianowymi, jak i osobami pracującymi na zmianie porannej (Karhula i in., 2018). Wraz ze wzrostem liczby zmian charakteryzujących się krótkim odstępem czasu między zakończeniem a rozpoczęciem pracy wśród pracowników rośnie prawdopodobieństwo występowania niskiej jakości snu i jego niedoboru oraz negatywnych następstw dla relacji między życiem zawodowym a rodzinnym. Co interesujące, wymienionych konsekwencji nie odnotowano wśród osób realizujących zobowiązania zawodowe na nocnej zmianie (Dahlgren i in., 2016).

Zadowolenie z jakości snu nie pośredniczyło w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia pracowników z małżeństwa, pracy i życia. Interpretując uzyskany rezultat badawczy, można przypuszczać, że za zadowolenie z jakości snu mogą odpowiadać inne czynniki związane zarówno ze sferą zawodową, jak i rodzinną (por. Fekedulegn i in., 2016; Nena i in., 2018), na co wskazywano, omawiając wyniki uzyskane w odpowiedzi na pierwsze pytanie badawcze. Korespondencję z uzyskanym rezultatem można odnaleźć w badaniach przeprowadzonych przez Axelssona i in. (2004), ponieważ nawet gdy sen pracowników jest dla nich niewystarczający, nie zauważa się różnic w zakresie jakości, jak też długości snu.

W niniejszej pracy wykazano także, że zadowolenie z długości snu nie pośredniczy w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z małżeństwa. Sytuacja, w której sen ulega zakłóceniom bądź jest deprivowany, może nieść negatywne następstwa dla jakości związku (Audigier i in., 2023; Kalmbach i in., 2015; Novak i in., 2024; Troxel i in., 2009). Można przypuszczać bowiem, że jeśli ktoś jest niewyspany, będzie częściej poirytowany, co sprzyja prezentowaniu negatywnych zachowań komunikacyjnych względem małżonka oraz angażowaniu się w pośrednie formy komunikacyjne, co w perspektywie długoterminowej może prowadzić do eskalacji konfliktu, a tym samym obniżać jakość związku oraz skutkować zmniejszeniem bliskości między małżonkami. Niemniej uzyskany rezultat badawczy może wynikać z doboru próby, ponieważ badaniami objęto małżeństwa dwuzarobkowe, których średni staż związku wynosił blisko 14 lat. To pozwala przypuszczać, że w miarę upływu czasu trwania małżeństwa małżonkowie mogli wspólnie wypracować wzorce działania

minimalizujące ryzyko okazywania frustracji wynikającej z niewystarczającej ilości snu bądź też upodobnić swoje poglądy, postawy i zachowania na tyle, że występowanie pomiędzy nimi nieporozumień jest znacznie rzadsze (por. Janicka, 2006; Plopa, 2011).

Efekt mediacyjny wystąpił jednak w przypadku zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy, zaś pozostałe efekty dotyczące satysfakcji z pracy oraz poziomu zmęczenia przewlekłego i wszystkich jego aspektów to efekty supresyjne. Osoby pracujące w systemie zmianowym nieregularnym są, w porównaniu z osobami realizującymi obowiązki zawodowe w stałych godzinach, w mniejszym stopniu zadowolone z długości snu, przez co niżej oceniają zadowolenie z organizacji czasu pracy własnej. Uzyskane rezultaty korespondują z wynikami badania przeprowadzonego przez Gerbera i in. (2010) wśród funkcjonariuszy policji, z których wynika, że wykonywanie pracy zmianowej może wiązać się z niższym zadowoleniem z pracy, z doświadczaniem stresu społecznego o wyższym nasileniu, a także występowaniem częstszych problemów ze snem.

Za uzyskany rezultat badawczy może odpowiadać niższa efektywność snu pracowników zmianowych w porównaniu z osobami pracującymi w stałych godzinach, co może wynikać z tego, że realizują oni obowiązki zawodowe w porze, która tradycyjnie przeznaczana jest na sen, zaś śpią w porze, która jest zwyczajowo przeznaczana na aktywność (Costa, 2010). Wskazuje się bowiem, że pracownicy zmianowi zgłaszają więcej trudności z zasypianiem i wczesnym wybudzaniem niż osoby, które nigdy nie pracowały zmianowo (Marquie i Foret, 1999). Ponadto wyjaśniając uzyskany rezultat, można przypuszczać, że niezadowolenie z organizacji czasu pracy własnej może wskazywać na niską tolerancję pracy zmianowej, ponieważ zgodnie z wynikami badań Axelssona i in. (2004) na podstawie porównania pracowników zmianowych, którzy byli w wysokim oraz w niskim stopniu zadowoleni z organizacji czasu pracy, ustalono, że czas przeznaczany na sen był ograniczany po zmianie nocnej oraz popołudniowej. Niemniej pracownicy niezadowoleni częściej byli senni i zgłaszali niewystarczającą ilość snu, pomimo że nie odnotowano obiektywnych różnic w zakresie jakości i długości snu.

Przeprowadzone analizy pokazały również, że – usuwając negatywny wpływ pracy w nieregularnym systemie zmianowym na zadowolenie z długości snu – to właśnie praca w tym systemie prowadzi do większego zadowolenia z pracy, czyli wyższej satysfakcji z pracy oraz niższego poziomu zmęczenia przewlekłego, a także wszystkich jego aspektów (subiektywnego odczucia zmęczenia,

pogorszenia koncentracji, obniżenia motywacji, zmniejszenia aktywności), niż wykonywanie jej w stałych godzinach. Podobne rezultaty można odnaleźć w badaniach przeprowadzonych przez Ferri i in. (2016), w których pracujące zmianowo pielęgniarki w niższym stopniu były usatysfakcjonowane z pracy, częściej doświadczały symptomów przewlekłego zmęczenia, zaś ich sen charakteryzował się niższą jakością i był krótszy w porównaniu z pielęgniarkami pracującymi na zmianie porannej.

Podobne wnioski płyną również z badania longitudinalnego przeprowadzonego przez Flo i in. (2014) wśród pielęgniarek, ponieważ wynika z niego, że realizacja pracy w systemie rotacyjnym wiąże się z większym ryzykiem występowania zaburzenia związanego z wykonywaniem pracy zmianowej (*shift work disorder*) oraz nasileniem symptomów zmęczenia. Z kolei badania przeprowadzone przez Cheng i in. (2023) potwierdzają, że pielęgniarki cierpiące na *shift work disorder* częściej doświadczają problemów ze zdrowiem psychicznym, jak również doświadczają wypalenia zawodowego (Hiestand i in., 2023). Wykonywanie pracy w nieregularnym systemie zmianowym, o krótkich odstępach pomiędzy zmianami, można rozpatrywać jako determinant doświadczenia krótkiego snu o niskiej jakości, poczucia wyczerpania oraz niższej satysfakcji z organizacji czasu pracy (Dahlgren i in., 2016).

Makowiec-Dąbrowska i Koszada-Włodarczyk (2006) wskazują, że zmęczenie występuje powszechnie w populacji osób pracujących zawodowo, zaś ryzyko występowania zmęczenia przewlekłego zwiększa się, kiedy sen ulega zaburzeniu, co jest zgodne m.in. z wynikami uzyskanymi przez Åkerstedta i in. (2004) oraz Eldevik i in. (2013). Zauważa się bowiem, że czynnikami sprzyjającymi występowaniu zmęczenia oraz wypaleniu zawodowemu są wykonywanie obowiązków w nieregularnym systemie zmianowym, zmiany trwające powyżej 11 godzin, jak również ich szybka rotacja (kiedy między jedną a drugą zmianą występuje mniejszy niż 11-godzinny odstęp), a także zaburzenia snu (Eldevik i in., 2013; Giorgi i in., 2018; Peterson i in., 2019; Vidotti i in., 2018). Mając to na uwadze, być może osoby pracujące w nieregularnym systemie zmianowym wykazują niższe zadowolenie z długości snu, zaś w wyniku niskiego zadowolenia z długości snu doświadczają zmęczenia w wyższym nasileniu.

Na podstawie uzyskanego rezultatu badawczego można wysunąć przypuszczenie, że osoby badane pracujące w nieregularnym systemie zmianowym mogą przejawiać symptomy zaburzenia rytmu snu, które są związane z wykonywaniem pracy zmianowej. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że pracownicy

zmianowi, z uwagi na zaburzenia rytmu okołodobowego, mogą wykazywać większą podatność na rozwój SWSD (*shift work sleep disorder*) (Eldevik i in., 2013; Moreno, 2025; Sachdeva i Goldstein, 2020; Yu i in., 2025; Wright i in., 2013), zaś na podstawie przeprowadzonych metaanaliz szacuje się, że na to zaburzenie cierpi co czwarty pracownik zmianowy (Pallesen i in., 2021). Osoby odczuwające symptomy owych zaburzeń mogą cierpieć na bezsenność, jak również doświadczać nadmiernej senności (Sachdeva i Goldstein, 2020), a także zmagać się z bólami głowy, mieć trudności z koncentracją uwagi oraz odczuwać brak energii (np. Bjorvatn i in., 2018; Greubel i in., 2016). Niemniej dostrzeżę się, że zaburzenie to nadal jest rzadko rozpoznawane i poddawane leczeniu, co może prowadzić do negatywnych następstw dla jakości życia samego pracownika, jak też całego społeczeństwa (Schwartz i Roth, 2006).

W niniejszej pracy wykazano również, że zadowolenie z długości snu jest zmienną pośredniczącą w związku między organizacją czasu pracy a satysfakcją z życia, nastrojem ogólnym oraz nastrojem negatywnym i pozytywnym w ciągu ostatniego tygodnia, zaś zaobserwowane efekty to efekty supresji. Osoby pracujące w systemie zmianowym nieregularnym w mniejszym stopniu są zadowolone z długości snu, zaś ich mniejsze zadowolenie z długości snu sprawia, że niżej oceniają satysfakcję z życia, doświadczają niższego nastroju ogólnego i pozytywnego oraz wyższego nastroju negatywnego w porównaniu z osobami pracującymi w stałych godzinach pracy.

W literaturze przedmiotu można odnaleźć badania korespondujące z uzyskanymi wynikami, ponieważ wykonywanie pracy zmianowej wiąże się z większym nasileniem symptomów depresyjnych i gorszą jakością snu (Park i in., 2019; Seo i in., 2023). Natomiast niskie zadowolenie ze snu, jego mała ilość bądź jego niska efektywność sprzyjają doświadczaniu obniżonego nastroju (Furihata i in., 2020; Kalmbach i in. 2018). Zauważa się również, że zarówno pozytywny, jak i negatywny nastrój doświadczany przez rotacyjnych pracowników w wyższym stopniu niż cechy osobowości odpowiada za zdrowie somatyczne i zmęczenie (Tamağawa i in., 2007).

Niskie zadowolenie z długości snu może być spowodowane nadmiernym przeciążeniem rolami, na które w większym stopniu narażone są osoby zaliczające się do *generacji kanapkowej*, ponieważ wskazuje się, że częściej doświadczają one trudności finansowych i emocjonalnych oraz niższej satysfakcji z pracy (Burke, 2017; Lei i in., 2022; Owsiany i in., 2023; Shi i Jiang, 2024). Intensyfikacja konfliktu między życiem prywatnym i zawodowym może skutkować

obniżeniem satysfakcji z pracy, sprzyjać doświadczaniu depresji oraz wiązać się z trudnościami w zakresie wypełniania obowiązków, a także w rozwijaniu zainteresowań (Chirkowska-Smolak, 2008; Frone, Russell i in., 1997; Frone, Yardley i in., 1997; Orellana i in., 2023; Parida i in., 2023). Na podstawie wyników badań przeprowadzonych w populacji pracowników opieki zdrowotnej można wnosić, że doświadczanie senności w ciągu dnia oraz niska efektywność snu wiążą się z utratą zainteresowań (Furihata i in., 2020), a to pozwala przypuszczać, że osoby wykonujące pracę w nieregularnym systemie zmianowym mogą mieć ograniczone możliwości realizowania swoich zainteresowań. Następstwem tego może być obniżony nastrój oraz satysfakcja z życia, ponieważ, jak się wskazuje, brak możliwości bilansowania wymagań pojawiających się między życiem prywatnym i zawodowym może skutkować obniżeniem jakości życia (Nawrat, 2014).

W niniejszej pracy realizowanie obowiązków zawodowych w nieregularnym systemie zmianowym wiązało się z przeznaczaniem na sen mniejszej liczby godzin w ciągu tygodnia, niemniej hipoteza stanowiąca o pośredniczącej roli ilości snu w ciągu tygodnia w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia w wyniku przeprowadzonej weryfikacji empirycznej nie zyskała potwierdzenia. Niewykluczone, że od obiektywnej oceny ilości snu ważniejsze jest to, w jakim stopniu pracownicy są zadowoleni z jego długości, dlatego też nawet jeśli na sen przeznaczana jest podobna liczba godzin, prawdopodobnie będzie ona odmiennie oddziaływać na pracowników (por. Schuster i in., 2019), co może skutkować różnicami w zakresie ocenianego zadowolenia z długości snu.

Szczególnie interesujące jest jednak to, że, paradoksalnie, wykonywanie pracy w systemie zmianowym nieregularnym może wiązać się z wyższym zadowoleniem z pracy i życia niż wykonywanie jej w stałych godzinach pracy, jeśli usunięty zostanie negatywny wpływ wykonywania pracy w systemie zmianowym nieregularnym na zadowolenie z długości snu. Uzyskane wyniki zwracają uwagę na to, jak ważną rolę odgrywa sen, a zwłaszcza zadowolenie z czasu jego trwania, tym samym aby przeciwdziałać możliwym negatywnym konsekwencjom pracy zmianowej, należy wykazywać szczególną dbałość o sen pracowników.

6.1.2.2. Moderacyjny efekt płci biologicznej w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia. W niniejszej pracy sprawdzono również, czy płeć biologiczna oraz nasilenie kobiecości i męskości moderują związek organizacji czasu pracy do zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia. Przeprowadzone analizy pokazały, że płeć biologiczna jest istotnym

modyfikatorem relacji organizacji czasu pracy do zmiennych odnoszących się do zadowolenia z pracy i życia, zaś w przypadku zmiennych związanych z zadowoleniem z małżeństwa nie odnotowano istotnych efektów moderacyjnych. Niemniej organizacja czasu pracy wpływa na satysfakcję z życia oraz na pogorszenie koncentracji i zmęczenie przewlekłe wyłącznie w grupie kobiet.

Rezultaty badawcze wskazujące na częstsze doświadczanie konfliktu między obszarami życia prywatnego oraz zawodowego ze względu na posiadaną płć biologiczną nie są konsekwentne, tym samym niektóre badania pokazują, że kobiety w porównaniu z mężczyznami intensywniej doświadczają tego konfliktu (por. McElwain i in., 2005; Wierda-Boer i in., 2009), zaś inne nie potwierdzają tego zróżnicowania (por. Grzywacz i Marks, 2000; Shockley i in., 2017). Pomimo że w naszym kraju największą estymą darzy się model partnerski (por. CBOS, 2020a), wskazuje się, że nie zawsze jest on realizowany w rzeczywistości (Lachowska, 2012; Siemińska, 1996; Titkow, 2007). Można zatem dostrzec, że pomimo tego, że kobiety podejmują aktywność zawodową, to one nadal wykonują zdecydowaną większość obowiązków domowych i opiekuńczych, co w literaturze przedmiotu jest określane jako praca na drugą zmianę (*second shift*) (Hochschild, 1989, 2003).

Korespondują z tym również ustalenia Grunow i in. (2018), wynika z nich bowiem, że w Polsce dominującą ideologią ról płciowych jest egalitarny esencjalizm, zgodnie z którym zarówno kobiety, jak i mężczyźni odpowiadają za finanse rodziny, niemniej jednocześnie wysoce aprobowane jest wypełnianie przez kobiety w większym zakresie obowiązków domowych i opiekuńczych w porównaniu z mężczyznami. Odpowiadać za to mogą stereotypy płci, ponieważ na ich podstawie formułowane są względem kobiet oczekiwania, aby przykładały większą wagę do wypełniania ról rodzinnych, zaś wobec mężczyzn, aby czynili to względem ról zawodowych (por. Brannon, 2002; Eagly i in., 2000; Mandal, 2004), co może przekładać się na doświadczanie przez kobiety i mężczyzn odmiennych konsekwencji wykonywania pracy zmianowej w zakresie zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia (Moreno i in., 2019; Tucker, 2021).

W niniejszej publikacji kobiety pracujące w systemie zmianowym regularnym charakteryzowały się nie tylko mniejszym pogorszeniem koncentracji, ale i wykazywały niższy poziom zmęczenia przewlekłego w porównaniu z kobietami wykonującymi obowiązki służbowe w stałych godzinach pracy. Podejmując próbę wyjaśnienia tego rezultatu, można wskazać na to, że kobiety wykonujące pracę w standardowych godzinach mają większą sposobność

do wypełniania obowiązków domowych i opiekuńczych, ponieważ w podobnych godzinach funkcjonują żłobki, przedszkola oraz szkoły. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni w trakcie procesu socjalizacji przyswoili sobie przekonanie, że opieka nad dziećmi oraz wykonywanie obowiązków domowych jest domeną kobiet (por. Batalova i Cohen, 2002; Elliott, 2016; Giddens, 2004; Titkow, 2013; Titkow i in., 2004), dlatego też kobiety mogą postrzegać je jako swoją powinność, przez co będą one skłonne w wyższym stopniu podejmować próbę sprostania wymogom *superwoman*, czyli kobiety, która z powodzeniem realizuje obowiązki zawodowe i rodzinne (Titkow i in., 2004). Konformizm wobec ról płciowych w zakresie wypełniania obowiązków domowych może pozytywnie oddziaływać na uzyskiwaną przez kobiety satysfakcję z życia, ponieważ kiedy mężczyźni poświęcają większą ilość czasu na realizację prac domowych, to pomimo zadowolenia z podziału obowiązków, kobiety są mniej szczęśliwe (Foster i Stratton, 2019).

Niemniej wypełnianie w większym stopniu obowiązków domowych i rodzinnych bezpośrednio po zakończeniu pracy zawodowej może sprawiać, że kobiety pracujące w stałych godzinach pracy mogą doświadczać przeciążenia rolami, co może skutkować odczuwaniem zmęczenia przewlekłego w wyższym stopniu w porównaniu z kobietami pracującymi w regularnym systemie zmianowym. Konieczność wykonywania wielu prac jednocześnie, czyli przygotowania posiłków, sprzątania, pomocy dzieciom w nauce, rodzicom w codziennych czynnościach, przygotowania się do pracy czy podnoszenia kompetencji zawodowych może odpowiadać za występujące pogorszenie koncentracji (por. Fang i in., 2024; Shi i in., 2023). Praca zmianowa w regularnych odstępach między zmianami (np. wykonywanie pracy na zmianie popołudniowej) uniemożliwia kobietom wykonywanie powyższych czynności ze względu na zobowiązania zawodowe, przez co muszą przejąć je mężczyźni bądź też inne osoby, np. babcia lub opiekunka.

Na podstawie analizy danych Eurofound (2010) przeprowadzonej przez Michonią (2014) wynika również, że doświadczanie konfliktu czasu między życiem rodzinnym i zawodowym sprzyja odczuwaniu zmęczenia. Jest to zgodne z *teorią zachowania zasobów* Hobfolla (1989, 2002), ponieważ kobiety mogą postrzegać role rodzinne oraz zawodowe jako konfliktowe w sytuacji, gdy zwiększają się obciążenia związane z realizacją funkcji opiekuńczej, przez co nie mają one wystarczającej ilości czasu bądź też energii, aby realizować role zawodowe. To może sprzyjać powstawaniu napięcia prowadzącego do intensyfikacji konfliktu

na linii praca–życie, jak też na linii życie–praca (Kayaalp i in., 2021). Ze względu na ograniczenie budżetu czasu zasadne jest oczekiwanie, że chęć wypełnienia obowiązków zawodowych, rodzinnych i domowych może powodować rezygnację z czasu wolnego, zaś wskazuje się, że w przypadku kobiet czynnikiem chroniącym przed przewlekłym zmęczeniem jest wypoczynek po pracy (Makowiec-Dąbrowska i Koszada-Włodarczyk, 2006).

Generalnie zauważa się, że kobiety zarówno pracujące w stałych godzinach pracy, jak i wykonujące obowiązki zawodowe w systemie zmianowym doświadczają snu o niższej jakości oraz większych problemów związanych ze snem w porównaniu z mężczyznami (Park i in., 2019; Park i Suh, 2020), co może zwiększać prawdopodobieństwo występowania zmęczenia przewlekłego (Makowiec-Dąbrowska i Koszada-Włodarczyk, 2006; Mokros i in., 2021). Korespondują z tym wyniki badania przeprowadzonego wśród pracowników zmianowych pokazujące, że to kobiety, w porównaniu z mężczyznami, częściej cierpią na nietolerancję pracy zmianowej, która może przejawiać się także doświadczeniem zmęczenia przewlekłego (Ogińska i in., 1993).

Warto nadmienić, że w literaturze znajdują się odmienne wyniki od uzyskanych w niniejszej pracy, zgodnie z którymi kobiety mające młodsze dzieci i pracujące w nieregularnym systemie zmianowym mogą, z uwagi na realizację większości obowiązków domowych i opiekuńczych, częściej doświadczać zmęczenia i senności (Moreno i in., 2019). Ponadto bycie w związku małżeńskim, zaawansowany wiek czy też posiadanie dzieci są rozpatrywane jako czynniki mogące odpowiadać za nasilenie problemów związanych ze snem mających swe źródło w pracy zmianowej (Booker i in., 2018).

W niniejszej publikacji kobiety pracujące w systemie zmianowym nieregularnym były bardziej usatysfakcjonowane z życia w porównaniu z kobietami pracującymi w stałych godzinach pracy. Interpretując uzyskany wynik, można odnieść się do przepisów związanych z pełnieniem roli kobiecej w sposób tradycyjny. Można bowiem przypuszczać, że kobiety wykonujące obowiązki zawodowe w nieregularnym systemie zmianowym w mniejszym zakresie wykonują obowiązki domowe i opiekuńcze w porównaniu z kobietami pracującymi w stałych godzinach pracy. Za uzyskany rezultat może odpowiadać opisywany w literaturze przedmiotu *syndrom superwoman* (*superwoman syndrome*), zgodnie z którym kobiety, w wyniku pełnienia wszystkich ról, mogą doświadczać stresu o wyższym nasileniu z uwagi na presję pełnienia tych ról w sposób perfekcyjny. Kobiety realizujące jednocześnie role pracowniczkę, żony, matki i gospodyni domowej

mogą podzielać przekonanie, że są w stanie wzorowo wykonać wszystkie zadania. To może sprzyjać odczuwaniu napięcia, pomimo że urzeczywistnienie mitu *superwoman* jest niemożliwe, ze względu na konieczność spełnienia restrykcyjnych kryteriów (Hayes, 1986; Nicolson, 2003).

Z konstruktem tym na gruncie polskim koresponduje postawa *Matki-Polki*, zgodnie z którą oczekuje się od kobiet, aby sumiennie wypełniały obowiązki na rzecz domu, rodziny i pracy zawodowej (Titkow, 1995, 2007; Titkow i in., 2004). Kobiety te częściej mogą podzielać przekonanie, że powinny poświęcać się dla dobra dzieci i rodziny oraz że są w stanie poradzić sobie z każdym wyzwaniem (Titkow, 2007; Titkow i in., 2004). Żony wykonujące obowiązki zawodowe w stałych godzinach pracy, z uwagi na jej harmonogram, mają większą możliwość podjęcia próby sprostania wymogom *superwomen*. Wiąże się to zazwyczaj dla nich z podwójnym obciążeniem, bowiem przejmują one na siebie większą odpowiedzialność za realizowanie obowiązków domowych i opiekuńczych (Corrin, 1992; Titkow i in., 2004), co może odpowiadać za doświadczanie przeciążenia pełnionymi rolami, a tym samym obniżać ich satysfakcję z życia.

Niemniej należy wskazać, że z badania przeprowadzonego przez Sumra i Schillaciego w 2015 roku wynika, że pełnienie wielu ról w sposób zaangażowany niekoniecznie musi wiązać się z doświadczaniem stresu o wyższym nasileniu czy też z obniżeniem satysfakcji z życia przez *superwoman* (kobiety pełniące role żony, matki, pracowniczki i gospodyni domowej), a ponadto dostrzeżono, że *superwoman* nie różni się od *nie-superwoman* pod względem doświadczanego stresu.

Uzyskany w niniejszej pracy wynik może również wynikać z tego, że żony pracujące w nieregularnym systemie zmianowym mają więcej czasu dla siebie, który mogą spędzać zgodnie z własnymi preferencjami. Placówki oświatowe funkcjonują przeważnie od 8:00 do 16:00, dzięki czemu żony mają możliwość realizowania spraw urzędowych, medycznych czy bankowych bez konieczności korzystania z urlopu (por. Perrucci i in., 2007; Steiner i Krings, 2016). W tym czasie mogą również realizować swoje pasje, wykonywać zabiegi pielęgnacyjne czy też podejmować aktywność sportową. Z kolei czas wolny żon pracujących w stałych godzinach pracy ulega ograniczeniu, przez to, że bezpośrednio po pracy przejmują one opiekę nad dziećmi bądź też przystępują do realizowania obowiązków domowych, co może skutkować niedostatecznym wypoczynkiem.

Korespondują z tym wyniki badań wskazujące na to, że kobiety pełniące role w sposób zgodny ze stereotypowym pojmowaniem kobiecości rzadziej

podejmują aktywność sportową. Wprawdzie zauważa się, że podejmowanie jej nie wiąże się z satysfakcją z życia uzyskiwaną przez kobiety, niemniej aktywność fizyczna pozwala redukować doświadczany przez nie stres (Sumra i Schillaci, 2015). Może mieć także szczególne znaczenie dla kobiet wykonujących pracę zmianową, minimalizując ilość problemów ze snem (Booker i in., 2018). Na podstawie badań wśród kobiet przeprowadzonych przez Agyar (2014) można przypuszczać, że dla satysfakcji z życia ważniejsze jest to, czy aktywności realizowane w czasie wolnym są satysfakcjonujące, niż sama częstotliwość ich podejmowania. Można zatem wnioskować, że kobiety pracujące w nieregularnym systemie zmianowym mają większe możliwości osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym, przez co mogą uzyskiwać wyższą satysfakcję z życia (Bańka, 2004; Bryant i Constantine, 2006; Schnettler i in., 2021).

W niniejszej pracy nie odnotowano jednak, aby organizacja czasu pracy wpływała na zadowolenie z małżeństwa, pracy i życia w grupie mężczyzn. Uzyskane wyniki korespondują z badaniem przeprowadzonym przez Gerbera i in. (2010) wśród funkcjonariuszy policji. Wykazano w nich bowiem, że płeć nie jest moderatorem relacji pracy zmianowej do zdrowia, sfery związanej ze snem i doświadczanym stresem. Niemniej na podstawie 60 artykułów z lat 1998–2009 na temat tolerancji pracy zmianowej wskazuje się, że wyższej tolerancji pracy zmianowej sprzyja posiadanie męskiej płci biologicznej (Saksvik i in., 2011), co przypuszczalnie może wynikać właśnie z mniejszego obciążenia obowiązkami domowymi i opiekuńczymi (np. Anxo i in., 2011; Cerrato i Cifre, 2018; Lachowska, 2012; Titkow i in., 2004). Należy mieć jednak na względzie to, że tolerancja pracy zmianowej jest niezwykle złożonym zjawiskiem, które może zależeć od wieku, płci, warunków rodzinnych, społecznych oraz zawodowych czy też sposobów radzenia sobie z wielością ról (Costa, 2003; Pisarski i Bohle, 2001; Steele i in., 2000).

6.1.2.3. Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej kobiecości i męskości w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia. W prezentowanej pracy weryfikacji poddano również hipotezę traktującą o moderacyjnej roli nasilenia kobiecości i męskości w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia, która zyskała częściowe potwierdzenie. Analizy zostały przeprowadzone oddzielnie dla mężczyzn i kobiet, ponieważ oczekiwano wystąpienia różnic płciowych w zakresie efektu moderacyjnego. W pierwszej kolejności zostaną omówione analizy, które przeprowadzono wśród mężczyzn.

Zarówno role małżeńskie, jak i role związane z płcią kształtują się podczas procesu socjalizacji odbywającego się w ramach kultury, przez co jednostki przyswajają sobie obowiązujące standardy zachowań związanych z płcią (Bem, 2000; Cross i Markus, 2002). Ze względu na to, że Polska jest zaliczana do kultur *zorientowanych na sukces i osiągnięcia (męskich)*, wskazuje się, że bez względu na posiadaną płć biologiczną większym uznaniem obdarzane są cele części realizowane przez mężczyzn niż przez kobiety. Niemniej role pełnione przez kobiety i mężczyzn podlegają specjalizacji, dlatego od mężczyzn oczekuje się, że będą zorientowani na osiągnięcie sukcesu materialnego oraz przejawiać zachowania asertywne, zaś kobiety powinny być zorientowane na praktykowanie działań podnoszących jakość życia oraz przejawiać skromność w swoich zachowaniach (Hofstede, 1998, 2001; Hofstede i in., 2011). Korespondują z tym ustalenia Titkow (2007), zgodnie z którymi płć kulturowa wiąże się z wartościami, przez co zarówno kobiety, jak i mężczyźni, którzy w wysokim stopniu identyfikują się z kulturowym wzorcem męskości, mogą przejawiać większą skłonność do wyższego waloryzowania pracy zawodowej niż wartości rodzinnych.

W przypadku mężczyzn hipoteza została częściowo potwierdzona, ponieważ nasilenie kobiecości modyfikowało związek między organizacją czasu pracy a ocenianym poziomem bliskości. Mężczyźni o niskim nasileniu kobiecości pracujący w systemie zmianowym regularnym niżej oceniali bliskość emocjonalną oraz intelektualną w porównaniu z mężczyznami o podobnym poziomie kobiecości wykonujących obowiązki zawodowe w stałych godzinach pracy. Komunikacja może być rozpatrywana jako czynnik decydujący o powodzeniu małżeństwa, zaś niezwykle istotne jest to, aby małżonkowie przejawiali względem siebie otwartość, ponieważ ujawnianie siebie pozwala tworzyć trwałe więzi małżeńskie (Janicka, 2006; Kaźmierczak, 2008; Kılıçarslan i Parmaksız, 2023; Plopa, 2003, 2011; Rizky i in., 2024; Rostowska, 2008; Ryś, 1999, 2004). Ze względu na to, że kobiecość wiąże się z ekspresyjnością i otwartością w relacji (Ganong i Coleman, 1985), można przypuszczać, że mężczyźni pracujący w regularnym systemie zmianowym mają mniej możliwości spędzania czasu z żoną w porównaniu z mężczyznami wykonującymi obowiązki w stałych godzinach pracy, zaś z uwagi na niskie nasilenie kobiecości w mniejszym stopniu mogą przejawiać skłonność do ujawniania siebie, przez co zmniejszeniu ulega oceniana przez nich bliskość emocjonalna oraz intelektualna w małżeństwie.

Kobiecość może manifestować się w przyjmowaniu perspektywy żony, prezentowaniu zaangażowania w komunikację, responsywności na potrzeby żony,

ekspresji uczuć czy też ujawnianiu własnego „ja”, co sprzyja wysokiemu poziomowi jakości małżeństwa (Antill, 1983; Bradbury i Fincham, 1988; Mandal, 2004; Szymańska, 2015), niemniej mężczyźni w niskim stopniu identyfikujący się z kulturowym standardem kobiecości mogą przejawiać mniejszą motywację do kreowania intymnych relacji interpersonalnych, ponieważ nie są one zgodne z tradycyjną rolą męską (Pleck, 1995; Plopa, 2002, 2003, 2011; Sitko-Dominik i Jakubowski, 2022; Thompson i Pleck, 1986). Można również oczekiwać, że ze względu na współzależność małżonków prezentowanie przez męża większego dystansu w relacji będzie ograniczać poziom bliskości żony, a tym samym może dojść do ukształtowania wzorców interakcji charakteryzujących się niższym poziomem intymności (Plopa, 2003, 2011). Mając to na uwadze, żony mogą dostosowywać się do mężów i również przejawiać mniej zachowań wiążących, przez co sami mężowie będą niżej oceniać bliskość emocjonalną i intelektualną.

Niskie nasilenie kobiecości modyfikuje również relację organizacji czasu pracy do pogorszenia koncentracji, tym samym mężczyźni wykonujący obowiązki zawodowe w systemie zmianowym regularnym doświadczają pogorszenia koncentracji w wyższym stopniu niż mężczyźni wykonujący obowiązki w stałych godzinach pracy. Mężczyźni w niskim stopniu identyfikujący się z obowiązującym w kulturze standardem kobiecości mogą przejawiać większą skłonność do unikania prezentowania zachowań stereotypowo przypisywanych kobietom z uwagi na normy społeczne, ponieważ mówienie o swoich emocjach, przyjmowanie perspektywy żony, pozostają w opozycji do tradycyjnej roli męskiej (por. Jakubowski i Sitko-Dominik, 2021; Pleck, 1995; Plopa, 2002, 2003, 2011; Sitko-Dominik i in., 2025; Sitko-Dominik i Jakubowski, 2022; Thompson i Pleck, 1986).

Mężczyźni o niskim nasileniu kobiecości wykonujący pracę zawodową w stałych godzinach pracy mogą przejawiać mniejszą koncentrację na relacjach społecznych oraz w mniejszym stopniu partycypować w obowiązkach domowych i opiekuńczych, ponieważ to kobiety nadal wypełniają większość prac na rzecz domu i dzieci (np. Anxo i in., 2011; Cerrato i Cifre, 2018; Lachowska, 2012; Titkow i in., 2004). Z kolei mężczyźni wykonujący pracę w systemie zmianowym regularnym, pomimo że są w niższym stopniu zorientowani na relacje społeczne, mogą odczuwać konieczność przejawiania większego zaangażowania w życie rodzinne i społeczne ze względu na to, że ich praca umożliwia im np. dokonanie zakupów, odprowadzenie dziecka do przedszkola, zabranie go do lekarza czy też pomaganie rodzicom, przez co mogą doświadczać zaburzeń koncentracji w wyższym stopniu.

Niemniej dostrzeżono również, że mężczyźni o wysokim nasileniu kobiecości pracujący w nieregularnym systemie zmianowym doświadczali w wyższym stopniu pogorszenia koncentracji w porównaniu z mężczyznami wykonującymi obowiązki zawodowe w stałych godzinach pracy. Uzyskany rezultat można wyjaśnić w następujący sposób: mężczyźni w wysokim stopniu identyfikujący się z kulturowym stereotypem kobiecości, którzy pracują w nieregularnym systemie zmianowym, mogą doświadczać pogorszenia koncentracji uwagi ze względu na mniejszą możliwość uczestniczenia w życiu rodzinnym oraz społecznym (por. Booker i in., 2024; Jensen i in., 2018). Brak możliwości angażowania się w sprawy innych osób, przejawiania wrażliwości na potrzeby innych czy też troski, może być szczególnie uciążliwe dla mężczyzn identyfikujących się ze stereotypem kobiecości, w wyniku czego mogą doświadczać pogorszenia koncentracji uwagi w wyższym stopniu aniżeli mężczyźni, którzy realizują zobowiązania zawodowe w stałych godzinach pracy.

Podjęwając próbę interpretacji uzyskanego rezultatu, można również odnieść się do konfliktu męskiej roli płciowej (O'Neil, 1981; O'Neil i in., 1995), ponieważ prezentowanie przez mężczyzn pracujących zmianowo i nieregularnie zachowań zgodnych z definicją kobiecości pozostaje w sprzeczności z tradycyjną rolą męską, a tym samym mogą oni doświadczać napięcia i stresu w wyższym nasileniu, co może negatywnie oddziaływać na ich koncentrację uwagi w porównaniu z mężczyznami pracującymi w standardowych godzinach pracy.

Ponadto mężczyźni pracujący zmianowo mogą odczuwać większe trudności w osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym, ponieważ z jednej strony, zgodnie z tradycyjną rolą męską, powinni oni w sposób priorytetowy koncentrować się na karierze, zaś z drugiej – ze względu na identyfikację ze społeczną definicją kobiecości, pragnęliby w wyższym stopniu angażować się w życie rodzinne. Sytuacja ta może w konsekwencji doprowadzić do odczuwania dystresu i zmęczenia, a tym samym – do obniżenia koncentracji.

Nasilenie męskości moderuje również relację organizacji czasu pracy do zadowolenia z pracy i życia wśród mężczyzn. Mężczyźni w wysokim stopniu identyfikujący się z obowiązującym schematem męskości, którzy wykonywali obowiązki zawodowe w stałych godzinach pracy, osiągają wyższą satysfakcję z pracy, byli w wyższym stopniu zadowoleni z organizacji czasu pracy oraz doświadczali pogorszenia koncentracji i zmniejszenia aktywności w mniejszym stopniu w porównaniu z obiema grupami zmianowymi. Z kolei mężczyźni o wysokim nasileniu męskości, którzy pracowali zmianowo nieregularnie

doświadczali obniżenia motywacji w wyższym stopniu niż grupa odniesienia, czyli mężczyźni pracujący w stałych godzinach pracy. Średnie nasilenie męskości modyfikowało także relację organizacji czasu pracy do obniżenia motywacji, tym samym mężczyźni pracujący zmianowo regularnie doświadczali obniżenia motywacji w wyższym stopniu niż grupa odniesienia.

Uzyskany rezultat badawczy nasuwa przypuszczenie, że ze względu na to, że Polska jest zaliczana do kultur zorientowanych na sukces i osiągnięcia (męskich), mężczyźni mogą przejawiać wyższą skłonność do prezentowania cech męskich w ekstremalnym nasileniu (Hofstede, 2001; Hofstede i in., 2011). Korepondują z tym ustalenia Valved i in. (2021), ponieważ mężczyźni pochodzący z Polski przypisywali sobie cechy sprawcze w wyższym stopniu niż mężczyźni pochodzący z Norwegii (kultura kobieca). Zauważa się, że mężczyźni częściej prezentują przywiązanie do tradycyjnego podziału ról ze względu na płeć (por. Lachowska, 2012; Mandal, 2004; Titkow i in., 2004), co może skłaniać ich do przejawiania większego zaangażowania w role zawodowe (por. Brannon, 2002; Pleck, 1977; Smyła, 2016). Identyfikowanie się z kulturowym wzorcem męskości może natomiast sprzyjać traktowaniu w sposób prymarny wartości pracy zawodowej (Titkow, 2007). Mając to na uwadze, zgodnie z męską rolą społeczną, mężczyzna jest głową rodziny i odpowiada za jej utrzymanie (por. Deaux i Lewis, 1984; Haines i in., 2016; Mandal i in., 2010, 2012; Ostrouch-Kamińska, 2011; Townsend, 2002), na co wskazują sami mężczyźni (Titkow i in., 2004).

Mężczyźni o wysokim nasileniu męskości pracujący zmianowo mogą uzyskiwać niższą satysfakcję z pracy w porównaniu do mężczyzn pracujących w stałych godzinach pracy, ponieważ praca zmianowa może wiązać się z: wykonywaniem mniej prestiżowych zawodów, co może sprzyjać niższej satysfakcji, doświadczaniu większej ilości konfliktów interpersonalnych, jak również odczuwaniu frustracji (Lewko i in., 2019; Matthews i in., 2000) bądź też zajmowaniem niższych stanowisk, ponieważ, zgodnie z rezultatami badawczymi uzyskanymi przez Bohra i Swertloff (1969), kadra niekierownicza pracująca na zmianie nocnej przypisywała niższy prestiż swojemu zawodowi niż pracownicy dzienni, niemniej w przypadku kadry zarządzającej takiej relacji nie zaobserwowano. Nie bez znaczenia jest również to, czy wykonywany zawód jest zgodny z tradycyjną rolą męską (Nentwich i Hsu, 2023), bowiem można dostrzec, że dla inżynierów ważniejsze jest wykonywanie zawodu przypisywanego ich płci niż jego prestiż, zaś w przypadku pedagogów szkolnych ważniejszy jest prestiż (Dodson i Borders, 2006). Niemniej należy podkreślić, że mężczyźni

wykonywujący zawód niezgodny ze stereotypowym pojmowaniem męskości mogą być w wyższym stopniu narażeni na doświadczanie napięcia w porównaniu z mężczyznami realizującymi kariery tradycyjne (por. Czeranowska, 2024; Simpson, 2005). Mając to na uwadze, wykonywanie pracy zmianowej, jak również zawodów niezgodnych ze stereotypem męskości, może pozostawać w opozycji do tradycyjnej roli męskiej, zgodnie z którą mężczyzna powinien odnieść sukces oraz osiągnąć wysoką pozycję społeczną (por. David i Brannon, 1976; Thompson i Pleck, 1986).

Z kolei niższe zadowolenie z własnej organizacji czasu pracy może wynikać z tego, że mężczyźni w wysokim stopniu identyfikujący się ze schematem męskości z uwagi na pracę zmianową będą częściej wykonywać obowiązki domowe i opiekuńcze, które spostrzegane są jako kobiece. Mężczyźni mający tradycyjne przekonania na temat ról rodzajowych mogą doświadczać dyskomfortu, pełniąc role egalitarne (McHale i Crouter, 1992), jak również doświadczać konfliktu męskiej roli płciowej, ponieważ nie mogą urzeczywistnić wzoru pełnienia roli męskiej, który zinternalizowali w trakcie procesu socjalizacji (O'Neil, 1981; O'Neil i in., 1995). W małżeństwach, w których zarówno mąż, jak i żona pracują na cały etat, zauważa się, że popołudniami mężowie częściej oddają się wypoczynkowi, podczas gdy żony realizują obowiązki domowe i opiekuńcze (Craig i Van Tienoven, 2021), zaś wykonywanie pracy np. na zmianie popołudniowej może skutkować ograniczeniem czasu, który mogliby przeznaczyć na realizację własnych pasji, spotkań ze znajomymi czy też aktywności sportowej.

Doświadczanie zmęczenia jest powszechne wśród pracowników, niemniej zauważa się, że czynnikiem chroniącym przed doświadczaniem zmęczenia wśród mężczyzn są między innymi lata nauki oraz jakość diety (Makowiec-Dąbrowska i Koszada-Włodarczyk, 2006). Zgodnie z rezultatami badawczymi uzyskanymi przez Titkow i in. (2004) poziom wykształcenia wśród mężczyzn odpowiada również za krystalizację „tożsamości uwikłanej w stereotyp męskości” (s. 56) przez co, dokonując autocharakterstyki, mężczyźni częściej będą odnosić się do cech związanych z wymiarem męskości. Można zatem wysunąć przypuszczenie, że mężczyźni pracujący w stałych godzinach pracy będą doświadczać obniżenia koncentracji, motywacji i aktywności w mniejszym stopniu, z uwagi na wykonywanie pracy, w której częściej wymagane jest posiadanie wysokich kwalifikacji zawodowych.

Ponadto nasilenie objawów związanych ze zmęczeniem wśród pracowników zmianowych można także wyjaśnić w następujący sposób: praca zmianowa

niejednokrotnie wiąże się z intensywnym wysiłkiem fizycznym oraz stresem, co może odpowiadać za obniżenie koncentracji i aktywności. Doświadczaniu stresu w pracy przez osoby o wysokim nasileniu męskości może sprzyjać poczucie niepewności wynikające z organizacji czasu pracy oraz kontakty w miejscu pracy (Lipińska-Grobelny, 2008). Jedną z najważniejszych motywacji do pracy są dobre relacje interpersonalne (Damij i in., 2015), dlatego też można przypuszczać, że osoby pracujące w systemie zmianowym mają mniejszą możliwość umacniania posiadanych relacji, a tym samym mogą one rzadziej decydować się na ujawnianie własnego „ja” oraz udział we wspólnych aktywnościach (Mandal, 2004).

Zarówno mężczyźni o średnim nasileniu męskości pracujący zmianowo regularnie, jak i mężczyźni o wysokim nasileniu męskości pracujący zmianowo nieregularnie doświadczali obniżenia motywacji w wyższym stopniu niż mężczyźni pracujący w stałych godzinach pracy. Obniżenie motywacji może wynikać z faktu, że praca zmianowa częściej prowadzi do doświadczania zmęczenia (Klinefelter i in., 2023; Shen i in., 2006; Violanti i in., 2018; Yuan i in., 2011), przez co mężczyźni pracujący zmianowo mogą nie mieć energii, by podejmować inne aktywności, pomimo że chcieliby urzeczywistnić posiadane cechy męskie. Ustalenia te są zgodne z *teorią zachowania zasobów* Hobfolla (2006), ponieważ zasoby, jakimi dysponuje jednostka, są ograniczone, zaś pełnienie wielu ról społecznych może prowadzić do wyczerpania posiadanych zasobów, co może sprzyjać odczuwaniu dystresu i negatywnego afektu. Podsumowując, praca w standardowych godzinach umożliwia mężczyznom identyfikującym się ze schematem męskości prezentowanie zachowań zgodnych z tradycyjną rolą męską, a tym samym uzyskiwanie wyższego zadowolenia z pracy.

W zakresie zadowolenia z życia w niniejszej pracy wykazano, że nasilenie męskości moderowało relację organizacji czasu pracy do nastroju pozytywnego, niemniej przeprowadzone porównania parami nie ujawniły istnienia różnic między grupą odniesienia, czyli mężczyznami pracującymi w stałych godzinach pracy a mężczyznami pracującymi zmianowo. Różnice ujawniły się jednak w przypadku nastroju negatywnego doświadczanego w ostatnim tygodniu, ponieważ mężczyźni o wysokim nasileniu męskości pracujący w nieregularnym systemie zmianowym doświadczali nastroju negatywnego w wyższym nasileniu w porównaniu do mężczyzn wykonujących obowiązki zawodowe w stałych godzinach pracy. Istnieje kilka możliwych wyjaśnień uzyskanego rezultatu badawczego. Po pierwsze, w literaturze przedmiotu zauważa się, że małżeństwa

dwuzarobkowe, w porównaniu do małżeństw, w których tylko jedno z małżonków realizuje karierę zawodową, częściej doświadczają konfliktu między obszarami życia zawodowego i rodzinnego, przeciążenia roli, jak również stresu o wyższym nasileniu (Elloy i Smith, 2003), co może odpowiadać za nasilenie negatywnego efektu.

Po drugie, wskazywano, że wykonywanie pracy zmianowej przez mężczyzn może zwiększać ich partycypację w obowiązkach domowych i opiekuńczych, które nadal postrzegane są jako „zajęcia kobiece” (por. Titkow i in., 2004; Żadkowska, 2013, 2016), zaś ze względu na to, że mężczyźni ci w wysokim stopniu identyfikują się ze schematem męskości, mogą doświadczać konfliktu męskiej roli płciowej (por. O’Neil, 1981; O’Neil i in., 1995), realizując ów obowiązek, a tym samym – odczuwać nastroj negatywny w wyższym nasileniu. Korespondują z tym wyniki badań wskazujące na istnienie negatywnej relacji liczby godzin przeznaczanych przez żony na wykonywanie prac domowych do satysfakcji z małżeństwa i nasileniem symptomów depresyjnych przez męża (Xu i in., 2019), a także rezultaty badawcze wiążące doświadczanie konfliktu męskiej roli płciowej z większym nasileniem depresji (Mahalik i Cournoyer, 2000).

Mężczyźni pracujący zmianowo nieregularnie mogą również doświadczać negatywnego afektu z powodu specyfiki wykonywanej pracy, ponieważ system organizacji czasu pracy, realizacja obowiązków zawodowych w nieelastycznych godzinach pracy, jak również długie godziny pracy sprzyjają doświadczaniu stresu oraz wyższemu nasileniu symptomów depresyjnych i lękowych (Galambos i Walters, 1992; Pereira i in., 2021). Z kolei wysoki poziom stresu może sprzyjać doświadczaniu emocji o walencji ujemnej, ponieważ zgodnie z badaniami mężczyźni pod wpływem napięcia związanego z pracą doświadczają w wyższym stopniu niż kobiety nastroju negatywnego pod koniec dnia (Matthews i in., 2000).

Przechodząc do omówienia wyników uzyskanych w grupie kobiet, należy wskazać, że nasilenie kobiecości nie moderowało relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia. Uzyskany rezultat można odnieść do *teorii ról społecznych* (Diekman i Eagly, 2000; Eagly, 1987), ponieważ podejmowanie ról zawodowych przez kobiety sprzyja przemianom stereotypu kobiecego. Mając na uwadze to, że badaniami objęto kobiety pełniące role zawodowe, można przypuszczać, że praca umożliwiająca uzyskanie atrakcyjnego wynagrodzenia wiąże się z wyższym poziomem kwalifikacji wymaganym od pracownika (Eurofound, 2021), zaś wzrost wykształcenia kobiet jest odpowiedzialny

za odchodzenie od stereotypu kobiecości. Dokonując autocharakterystyki, mogą one rzadziej odnosić się do społecznej definicji kobiecości, bowiem pełnią role społeczne w sposób niestereotypowy (Titkow i in., 2004). Jest to wysoce prawdopodobne, ponieważ wyższe wykształcenie posiada więcej kobiet niż mężczyzn (odpowiednio 26,9 % i 19,0%) (GUS, 2021).

Potwierdzenie tego można odnaleźć w analizach, z których wynika, że kobiety coraz częściej identyfikują się ze społeczną definicją męskości, zaś stopień identyfikacji ze społeczną definicją kobiecości pozostaje na niezmiennym poziomie, niemniej dane obejmujące okres od 1993 roku do 2012 pokazują, że kobiety rzadziej utożsamiają się ze standardem kobiecości, zaś identyfikacja ze standardem męskości nie ulega zmianie (Donnelly i Twenge, 2017; Twenge, 1997). Kobiety mogą odczuwać mniejszą presję związaną z wykazywaniem cech typowo kobiecych, ponieważ w wyniku działań ruchów feministycznych od przeszło pół wieku systematycznie zmniejsza się znaczenie tradycyjnego stereotypu kobiety, co przekłada się na obniżenie stopnia identyfikacji z obowiązującym standardem kobiecości (Mandal, 2004; Mandal i in., 2010, 2012).

W omawianym badaniu nasilenie męskości moderowało relację organizacji czasu pracy do zadowolenia z pracy w zakresie przywiązania trwałego i normatywnego oraz z życia w zakresie nastroju ogólnego i pozytywnego w grupie kobiet. Kobiety o wysokim nasileniu męskości pracujące w regularnym systemie zmianowym uzyskały niższy wynik w podskali *przywiązanie trwałe*, zaś kobiety pracujące w nieregularnym systemie zmianowym wynik wyższy w porównaniu do kobiet wykonujących obowiązki zawodowe w stałych godzinach pracy.

Z uwagi na to, że kobiety pracujące w systemie zmianowym nieregularnym dokonują autocharakterystyki, odnosząc się do społecznej definicji męskości, można oczekiwać, że są one zorientowane na realizację własnych celów, przez co mogą one być motywowane do pozostania w organizacji ze względu na pozytywny bilans zysków i strat, a nie ze względu na satysfakcję z pracy (Wnuk, 2021). Wskazuje się bowiem, że osoby przywiązane do organizacji w sposób trwały są nie tylko mniej efektywnymi pracownikami, ale i przejawiają mniejszą skłonność do nawiązywania relacji interpersonalnych w miejscu pracy (Bańka i in., 2002).

Interpretując uzyskany rezultat badawczy, można odnieść się również do korzyści i trudności, jakie wiążą się z wykonywaniem pracy zmianowej (Booker i in., 2024). Rozważając potencjalne zyski związane z jej wykonywaniem w nieregularnych odstępach między zmianami, należy wskazać, że kobiety mogą dysponować większą liczbą dni wolnych od pracy (np. realizując zmiany

12-godzinne), mieć więcej możliwości organizacji opieki nad dzieckiem, realizacji wizyt medycznych lub spraw urzędowych, które najczęściej muszą zostać wykonane między godziną 8:00 a 16:00, czy też uzyskiwać wyższe wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nocnych lub w weekendy w porównaniu do kobiet pracujących w stałych godzinach pracy.

Jednocześnie, wskazuje się, że przywiązanie trwale koreluje pozytywnie ze stresem i konfliktem między obszarami życia zawodowego i rodzinnego (Meyer i in., 2002), jednakże kobiety pracujące w nieregularnym systemie zmianowym, dążąc do zmaksymalizowania korzyści własnych oraz korzyści rodziny, mogą odczuwać presję, aby pomimo związanych z nią negatywnych konsekwencji nie decydować się na jej zmianę, bowiem korzyści przeważają nad kosztami, zaś w tym przekonaniu może wzmacniać je charakterystyczna dla męskości wytrwałość (Mandal, 2004; Williams i Best, 1990b; Wojciszke, 2010; Wojciszke i Szlendak, 2010).

Słabsze przywiązanie trwałości przejawiane przez kobiety pracujące w regularnym systemie zmianowym w porównaniu do kobiet pracujących w stałych godzinach pracy, można odnieść do wyjaśnienia zaproponowanego przez Bańkę i in. (2002), ponieważ poprzez przywiązanie trwale może manifestować się potrzeba posiadania stałego i pewnego zatrudnienia, co jest charakterystyczne dla Polaków. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że pracownicy wykazują wyższe przywiązanie do organizacji w sektorze publicznym niż w prywatnym (Kumari i Priya, 2017; Wołowska, 2013). Można przypuszczać zatem, że w porównaniu do kobiet pracujących zmianowo i regularnie kobiety pracujące w stałych godzinach pracy częściej zatrudnione są w sektorze publicznym zapewniającym stabilne zatrudnienie, które daje im poczucie bezpieczeństwa (Minda i Kasprzak, 2018). Kobiety przywiązane w sposób trwały, które wykonują obowiązki zawodowe w stałych godzinach pracy, mogą częściej decydować się na kontynuowanie zatrudnienia, nie tylko z uwagi na brak alternatyw (Bańka i in., 2002), ale również dlatego, że posiadają wyższy status stanowiska w stosunku do kobiet pracujących zmianowo i regularnie, co przekłada się na wyższy poziom przywiązania trwałości.

W niniejszej pracy wykazano również, że kobiety pracujące w regularnym systemie zmianowym, które w wysokim stopniu odnoszą się do społecznej definicji męskości, uzyskały niższy wynik w zakresie przywiązania normatywnego od kobiet pracujących w stałych godzinach pracy. Wskazuje się, że wysokie nasilenie męskości wśród mężatek sprzyja preferowaniu modelu małżeństwa,

w którym zarówno mąż, jak i żona pracują zawodowo, niemniej za realizację obowiązków domowych i opiekuńczych odpowiada żona (Titkow i in., 2004). Kobiety identyfikujące się ze standardem męskości mogą dążyć do sprostaania wymogom *superwoman*, dlatego że realizowanie obowiązków domowych i opiekuńczych może być dla nich szczególnie ważne, ze względu na *istnienie podwójnych standardów*, które dotyczą oceny sposobu pełnienia ról zawodowych i rodzinnych. Godzenie obowiązków domowych, które stanowią atrybut tradycyjnej roli kobiecej, z obowiązkami zawodowymi umożliwia kobietom uzyskanie aprobaty społecznej (por. Barnett, 2004; Deutsch i Saxon, 1998). Dostrzec można tu analogię do omówionych powyżej wyników dotyczących przywiązania trwałości, zaś Frank i Brandstätter (2002) wskazują, że osoby przywiązane w sposób trwały i normatywny mogą przejawiać orientację ukierunkowaną na unikanie stanów negatywnych. Być może właśnie dlatego kobiety pracujące w stałych godzinach mogą w wyższym stopniu odczuwać moralną obligację oraz przymus do kontynuowania zatrudnienia aniżeli kobiety pracujące zmianowo i regularnie.

Nasilenie męskości modyfikowało również relację organizacji czasu pracy do zadowolenia z życia w zakresie nastroju ogólnego oraz nastroju pozytywnego w grupie kobiet. W niniejszej pracy wykazano, że kobiety o niskim nasileniu męskości, które pracują w systemie zmianowym regularnym, uzyskały wyższy wynik zarówno w zakresie nastroju ogólnego, jak i nastroju pozytywnego w porównaniu do kobiet pracujących w stałych godzinach pracy. Podejmując próbę interpretacji uzyskanego rezultatu, można odnieść się do wyników badań Titkow i in. (2004), ponieważ mężatki, które w niskim stopniu identyfikują się ze standardem męskości, częściej preferują równościowy model małżeństwa. Ponadto wykonywanie pracy zmianowej przez kobiety (np. na zmianie popołudniowej) będzie niejako wymuszać przejęcie obowiązków przez męża, dzięki czemu ich aktualny nastrój, jak również ten z ostatniego tygodnia, będzie wyższy w porównaniu z nastrojem kobiet, które pracują w stałych godzinach pracy.

Niemniej kobiety w wysokim stopniu identyfikujące się ze standardem męskości pracujące w regularnym systemie zmianowym mają nastrój pozytywny w niższym nasileniu w porównaniu z kobietami pracującymi w stałych godzinach pracy. Uzyskany rezultat można wyjaśnić, wskazując na wspomniany związek wysokiego nasilenia męskości u mężatek z preferowaniem modelu *rodziny o podwójnym dochodzie*, tym samym mogą one próbować sprostać wymogom *superwoman*, aby pokazać, że z powodzeniem potrafią łączyć obowiązki

zawodowe, domowe i opiekuńcze (Titkow i in., 2004). Korespondują z tym dane przedstawione przez Eurofound (2020, 2022b), z których wynika, że również w trakcie pandemii COVID-19 obowiązki domowe i opiekuńcze nadal były w większości wykonywane przez kobiety. Z kolei kobiety mające dzieci w porównaniu z mężczyznami częściej deklarowały, że po pracy doświadczają zmęczenia, jak również zamartwiają się pracą poza jej godzinami. Można wysunąć przypuszczenie, że w niniejszej publikacji kobiety z uwagi na realizowanie pracy zmianowej mogą doświadczać trudności w zakresie wypełniania obowiązków, co może zmuszać je do podejmowania zintensyfikowanych wysiłków, aby sobie z nimi poradzić.

Doświadczenie dystresu wynikającego z pełnienia roli zawodowej i rodzinnej w sposób zaangażowany może wyczerpywać zasoby energetyczne, przez co kobiety będą potrzebować więcej czasu, aby je uzupełnić (Paoletti i in., 2022). Wykonywanie pracy zmianowej może im to jednak utrudniać, w konsekwencji czego odczuwany przez nie nastrój pozytywny w przeciągu ostatniego tygodnia może być niższy w porównaniu do kobiet pracujących w stałych godzinach pracy.

6.2. Interpretacja wyników uzyskanych na podstawie weryfikacji hipotez dotyczących efektów intrapersonalnych i interpersonalnych

6.2.1. Wpływ organizacji czasu pracy na zadowolenie mężów z małżeństwa, pracy i życia

W odpowiedzi na trzecie pytanie badawcze weryfikacji poddano hipotezy traktujące o istnieniu efektów i trapersonalnych (*spillover*) i interpersonalnych (*crossover*) (por. Bakker i Demerouti, 2013, 2018). W pierwszej kolejności sprawdzono, w jaki sposób organizacja czasu pracy wiąże się z zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia w grupie mężów oraz żon, ponieważ wskazuje się, że wykonywanie pracy zmianowej może oddziaływać na kobiety i mężczyzn w sposób zróżnicowany (por. Moreno i in., 2019; Tucker, 2021).

Na podstawie uzyskanych rezultatów badawczych należy stwierdzić, że organizacja czasu pracy mężów nie wiązała się z osiąganym przez nich zadowoleniem z małżeństwa i z życia. Niemniej wskazać należy, że mężowie pracujący w systemie zmianowym nieregularnym są w mniejszym stopniu zadowoleni

z organizacji czasu pracy własnej w porównaniu do mężów pracujących w stałych godzinach, zaś efekt ten jest umiarkowanie silny.

Nasuwa się kilka możliwych wyjaśnień uzyskanych rezultatów badawczych. Po pierwsze, brak różnic między mężczyznami wykonującymi obowiązki w różnych formach organizacji czasu pracy w zakresie ich zadowolenia z małżeństwa i życia można odnieść do tego, że mężczyźni w porównaniu z kobietami w wyższym stopniu tolerują pracę zmianową (Ritonja i in., 2019; Saksvik i in. 2011; Saksvik-Lehouillier i Sørengaard, 2023). Korespondują z tym również wyniki uzyskane przez Iskrę-Golec i in. (2017), z których wynika, że mężczyźni bez względu na posiadaną organizację czasu pracy nie różnią się pod względem nasilenia konfliktu na linii praca-rodzina, jak również rodzina-praca. Niemniej uzyskane zróżnicowanie w zakresie oceny zadowolenia z organizacji czasu pracy wśród mężów wykonujących obowiązki zawodowe w nieregularnym systemie zmianowym i w stałych godzinach pracy koresponduje z rezultatami uzyskanymi przez Dahlgren i in. (2016), z których wynika, że wykonywanie pracy w nieregularnym systemie zmianowym może być rozpatrywane jako determinant niższego zadowolenia z organizacji czasu pracy.

Po drugie, można przypuszczać, że niższe zadowolenie mężów z organizacji czasu pracy może wynikać z tego, w jaki sposób praca zmianowa jest odbierana społecznie. Generalnie większość osób wykonuje pracę zawodową w stałych godzinach pracy, przez co praca zmianowa jest postrzegana jako odstępstwo od normy. Znajduje to odzwierciedlenie w języku, ponieważ wykonywanie pracy między 8:00 a 16:00 jest określane jako praca w standardowych czy też tradycyjnych godzinach pracy, zaś wszelkie inne systemy organizacji czasu pracy określane są jako niestandardowe, atypowe bądź też niespołeczne (Grzywacz, 2016; Zużewicz i Konarska, 2005). Zgodnie ze *społecznym konstruktywizmem* odnoszącym się do hipotezy *Sapira-Whorfa* to właśnie język oddziałuje na to, w jaki sposób myślimy i spostrzegamy świat (Morreale i in., 2023). Ze względu na to, że określenia dotyczące pracy zmianowej są nacechowane negatywnie, mężczyźni pracujący w niestandardowych godzinach pracy mogą spotykać się z negatywnym odbiorem ich pracy, przez co sami mogą ją tak oceniać, pomimo że obiektywnie nie wiąże się ona z negatywnymi następstwami dla ich dobrostanu.

Po trzecie, konieczne wydaje się również odniesienie do zachowań zgodnych z kulturowym standardem męskości. Wykonywanie pracy zawodowej oraz pełnienie roli żywiciela rodziny jest zgodne z tradycyjnym pojmowaniem męskości (por. Berdahl i in., 2018; Connell i Messerschmidt, 2005; David i Brannon,

1976; Messerschmidt, 2018; Pleck, 1977, 1981; Thompson i Pleck, 1986; Townsend, 2002). Niemniej mężczyźni wykonujący pracę zmianową mogą naruszać przepisy roli męskiej, ponieważ, pomimo że umożliwia ona uzyskiwanie relatywnie wysokiego wynagrodzenia, wiąże się ona również z wykonywaniem mniej prestiżowych zawodów i obejmowaniem niższych stanowisk.

Wykonywanie pracy w nieregularnym systemie zmianowym sprawia, że mężczyźni mogą przejawiać również większą partycypację w obowiązkach domowych i opiekuńczych. Wskazuje się bowiem, że dzień wolny od pracy zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn wiąże się ze zwiększeniem wkładu w obowiązki domowe (Álvarez i Miles-Touya, 2019), które są spostrzegane jako kobiece (por. Titkow i in., 2004; Żadkowska, 2013), co może odpowiadać za odczuwanie konfliktu męskiej roli płciowej (O'Neil, 1981; O'Neil i in., 1995). Mężczyźni mogą obwiniać za to formę organizacji czasu własnej pracy, co sprawia, że deklarują oni niższe zadowolenie z organizacji w porównaniu z mężczyznami pracującymi w standardowych godzinach.

Ostatnie wyjaśnienie można odnieść do ograniczonej partycypacji w życiu społecznym mężczyzn wykonujących obowiązki zawodowe w nieregularnym systemie zmianowym w porównaniu z mężczyznami pracującymi w stałych godzinach (Jensen i in., 2018), na co wskazywano również, omawiając rezultaty uzyskane na podstawie $H_{2.1}$. W kulturze pośpiechu czas wolny jest dobrem deficytowym (Eriksen, 2003; Sztumski, 2014), co znajduje odzwierciedlenie również w sondażach opinii społecznej (CBOS, 2010b).

Niemniej pomimo że mężczyźni w porównaniu do kobiet mają więcej czasu wolnego (np. Anxo i in., 2011; Dush i in. 2018; Kwiatkowska i Nowakowska, 2006; Nomaguchi i in., 2005; Titkow i in., 2004), to mężczyźni mogą doświadczać większych niedogodności w kreowaniu i utrzymywaniu bliskich relacji, które charakteryzuje wzorzec instrumentalny, ze względu na to, że budują oni więzi poprzez wspólne wykonywanie zadań i realizowanie aktywności, np. uprawianie sportu, majsterkowanie czy wędkowanie (Mandal, 2004).

Zorganizowanie jakiegokolwiek przedsięwzięcia w terminie, który byłby dogodny dla wszystkich znajomych, może być trudne z uwagi na pracę w nieregularnych odstępach między zmianami. Z kolei przypisywanie za to odpowiedzialności formie organizacji czasu pracy własnej może odpowiadać za niższe zadowolenie mężczyzn z organizacji czasu pracy w porównaniu z mężczyznami pracującymi w stałych godzinach. Korespondują z tym wyniki uzyskane przez Ingrego i in. (2012), ponieważ trudności z zaplanowaniem aktywności

wynikające z niskiego stopnia przewidywalności czasu wolnego, który mogłyby spędzić w preferowany przez siebie sposób oraz konflikty doświadczane w miejscu pracy dotyczące godzin pracy (związane ze zmianami już ustalonego grafiku) wiązały się z preferowaniem stałego harmonogramu czasu pracy.

6.2.2. Wpływ organizacji czasu pracy na zadowolenie żon z małżeństwa, pracy i życia

Analogiczne analizy przeprowadzono w grupie żon. Na podstawie uzyskanych wyników należy wskazać, że organizacja czasu pracy żon nie różnicowała ich zadowolenia z małżeństwa. Niemniej organizacja czasu pracy żon wiązała się z ich zadowoleniem z pracy w zakresie pogorszenia koncentracji oraz z życia w zakresie satysfakcji z życia. Żony pracujące w stałych godzinach pracy doświadczały większego pogorszenia koncentracji w porównaniu z kobietami pracującymi w regularnym systemie zmianowym. Wskazuje się, że pogorszenie koncentracji jest główną składową zmęczenia przewlekłego (Makowiec-Dąbrowska i Koszała-Włodarczyk, 2006), zaś doświadczanie większych problemów z koncentracją przez kobiety pracujące w stałych godzinach pracy, w porównaniu z kobietami wykonującymi obowiązki zawodowe w regularnym systemie zmianowym, może wynikać z ich większego obciążenia obowiązkami domowymi i opiekuńczymi, ograniczenia ilości snu, doświadczania konfliktu między życiem rodzinnym i zawodowym oraz odczuwania przeciążenia z powodu pełnienia wielu ról, na co wskazywano, omawiając moderacyjną rolę płci biologicznej w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia ze związku, z pracy i życia ($H_{2,3,1}$).

W zakresie zmiennych związanych z zadowoleniem z życia stwierdzono, że żony wykonujące obowiązki zawodowe w nieregularnym systemie zmianowym doświadczały wyższej satysfakcji z życia, zarówno w porównaniu z żonami pracującymi w stałych godzinach pracy, jak i tymi realizującymi obowiązki zawodowe w trybie zmianowym regularnym. Wynik ten jest częściowo zbieżny z omówionymi wcześniej rezultatami, które zostały uzyskane w wyniku weryfikacji $H_{2,3,1}$. Niższą satysfakcję z życia żon wykonujących obowiązki zawodowe w stałych godzinach pracy w porównaniu z żonami pracującymi w nieregularnym systemie zmianowym łączono dotychczas z większą partycypacją w obowiązkach domowych i opiekuńczych oraz większą ilością czasu wolnego.

Wyższą satysfakcję z życia doświadczaną przez żony pracujące w nieregularnym systemie zmianowym w porównaniu z żonami pracującymi w regularnym

systemie zmianowym można wyjaśnić również w następujący sposób: żony pracujące w nieregularnym systemie zmianowym częściej doświadczają resynchronizacji społecznej, przez co mają większą sposobność utrzymywania kontaktów towarzyskich, np. mogą spotkać się ze znajomymi wieczorem, pójść do kina czy też teatru, ponieważ większość aktywności społecznych realizowanych jest popołudniami (por. Arlinghaus i in., 2019). Żony realizujące obowiązki zawodowe w systemie zmianowym regularnym, pracując np. przez kolejne 5 dni na zmianie popołudniowej takiej możliwości nie mają. W literaturze przedmiotu podkreśla się znaczenie formalnych i nieformalnych kontaktów społecznych dla doświadczanego szczęścia (Azizi i in., 2017; Dunbar, 2021; Wojciszke, 2019).

Uzyskany rezultat badawczy można odnieść także do wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez żony, ponieważ wskazuje się, że dochód wiąże się z satysfakcją z życia (Agyar, 2014; Azizi i in., 2017; Diener i in., 2003; Jan i Masood, 2008). Można zatem przypuszczać, że żony pracujące w nieregularnym systemie zmianowym być może mają możliwość uzyskiwania wyższego wynagrodzenia z uwagi na konieczność wykonywania obowiązków zawodowych nocą w porównaniu do żon pracujących zmianowo i regularnie (jeśli wykonują pracę wyłącznie na zmianie porannej lub popołudniowej). Wskazuje się, że kobiety oceniające status socjoekonomiczny rodziny jako wysoki mają wyższą satysfakcję z życia w porównaniu z kobietami, które deklarują, że ich status jest niski bądź średni (Poorbaferani i in., 2018). Uzyskiwanie relatywnie wysokiego wynagrodzenia umożliwi żonom prowadzenie komfortowego życia oraz realizowanie celów bez dodatkowych trudności, mogą one np. opłacić dodatkowe zajęcia dla dzieci, uzyskać wsparcie psychologa w obliczu doświadczanych trudności czy też zakupić karnet na siłownię (Azizi i in., 2017; Booker i in., 2024; Poorbaferani i in., 2018).

Należy jednak wskazać, że uzyskany kształt wyników pozostaje w opozycji do rezultatów badania przeprowadzonego przez Kaliterna i in. (2004), w którym nie stwierdzono zróżnicowania w zakresie szczęścia oraz satysfakcji z życia między pracownikami wykonującymi obowiązki zawodowe w systemie zmianowym obejmującym pracę nocą, pracownikami wykonującymi obowiązki zawodowe w systemie zmianowym, który nie obejmował pracy nocą, oraz pracownikami wykonującymi obowiązki zawodowe w standardowych godzinach pracy.

6.2.3. Mediacyjny efekt zadowolenia z organizacji czasu pracy męża oraz żony (oceniane przez męża) oraz zadowolenia z organizacji czasu pracy żony i męża (oceniane przez żonę) w relacji organizacji czasu pracy męża/żony do zadowolenia męża/żony z małżeństwa, pracy i życia

W odpowiedzi na to pytanie badawcze weryfikacji poddano również pośredniczącą rolę zadowolenia z organizacji czasu pracy własnej w relacji organizacji czasu pracy własnej do zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia. W pierwszej kolejności zostaną omówione rezultaty uzyskane w grupie mężów.

W przypadku mężów zauważono, że w zakresie zadowolenia z małżeństwa wykonywanie obowiązków zawodowych w systemie zmianowym nieregularnym w porównaniu do pracy w stałych godzinach obniża zadowolenie z organizacji własnego czasu pracy, a w następstwie obniżone jest zadowolenie z częstotliwości współżycia. Generalnie mężczyźni odczuwają wyższy poziom potrzeby seksualnej oraz doświadczają jej częściej niż kobiety, o czym świadczą rezultaty uzyskane przez Regan i Atkins (2006), ponieważ mężczyźni szacowali, że tygodniowo chcieliby współżyć 37 razy, zaś kobiety – 9 razy. Badania na temat zachowań seksualnych Polaków przeprowadzone przez Izdebskiego (2003) pokazują, że Polacy najczęściej współżyją wieczorem, między godziną 21:00 a 0:00 oraz w weekendy. Mając to na uwadze, mężowie pracujący w nieregularnym systemie zmianowym mogą być w mniejszym stopniu zadowoleni z posiadanej organizacji czasu pracy z uwagi na konieczność wykonywania pracy wieczorem oraz w weekendy, przez co mają mniejszą możliwość realizowania potrzeby seksualnej, a to z kolei przyczynia się do niższej oceny zadowolenia z częstotliwości odbywania stosunków seksualnych.

Interpretując uzyskany wynik, można odnieść się również do doświadczonego przez mężów stresu spowodowanego realizowaniem obowiązków zawodowych w nieregularnym systemie zmianowym. Wskazuje się, że ocena zadowolenia z organizacji czasu pracy może odzwierciedlać zarówno poziom adaptacji do harmonogramu pracy, jak i to, w jakim stopniu jest ona zgodna z preferencjami jednostki (Axelsson i in., 2004; Ingre i in., 2012). Niska tolerancja pracy zmianowej może odpowiadać za odczuwanie wyższego poziomu stresu, zaś w przypadku mężczyzn zauważa się, że wyższy poziom stresu wiąże się z większą aktywnością seksualną, nawet jeśli są oni nieusatysfakcjonowani z małżeństwa (Bodenmann i in., 2007). Praca zmianowa może odpowiadać

za ograniczenie możliwości podejmowania aktywności seksualnej, przez co mężowie niżej oceniają zadowolenie z częstotliwości współżycia.

Zmiany w zakresie częstotliwości podejmowania zachowań seksualnych mogą odpowiadać za zmniejszenie satysfakcji seksualnej mężczyzn (McNulty i Fisher, 2008). Z badania przeprowadzonego przez Izdebskiego (2012) na ogólnopolskiej, reprezentatywnej próbie Polaków wynika, że większość respondentów (71%) zadeklarowało, że współżyje przynajmniej raz w tygodniu, przy czym zaobserwowano, że deklaracje na temat częstotliwości odbywania stosunków seksualnych wykazują zróżnicowanie ze względu na płeć osób badanych – mężczyźni wskazywali, że współżyją częściej od kobiet. Praca zmianowa może wiązać się z doświadczaniem problemów seksualnych (Strzemecka i in., 2013; White i Keith, 1980), jak również sprzyjać doświadczaniu zmęczenia, przez co mężowie mogą rezygnować z podejmowania zachowań seksualnych, a tym samym – doświadczać niższego zadowolenia z częstotliwości podejmowania aktywności seksualnej.

Można przypuszczać, że niższe zadowolenie z aktywności seksualnej mężów może wiązać się z charakterystyką samego małżeństwa. Zauważa się bowiem, że wraz z wydłużeniem stażu związku spada częstotliwość zachowań seksualnych (Call i in., 1995; McNulty i in., 2016). Ponadto w niniejszej pracy wskazywano, że mężczyźni pracujący w nieregularnym systemie zmianowym mogą w większym stopniu partycypować w obowiązkach domowych i opiekuńczych, zaś częstotliwość aktywności seksualnej może wynikać również z tego, w jaki sposób funkcjonuje podział obowiązków, ponieważ ich tradycyjny podział wiąże się z większą częstością odbywania stosunków seksualnych (Kornrich i in., 2013). W związku z powyższym mężowie pracujący w nieregularnym systemie zmianowym mogą być w mniejszym stopniu zadowoleni z organizacji czasu własnej pracy, przez co niżej oceniają zadowolenie z częstotliwości podejmowania zachowań seksualnych.

Wykazano, że zadowolenie z organizacji czasu pracy oceniane przez mężów pośredniczy w relacji organizacji czasu pracy do ich satysfakcji z pracy, subiektywnego odczucia zmęczenia, pogorszenia koncentracji, obniżenia motywacji, zmniejszenia aktywności oraz zmęczenia przewlekłego. Mężowie pracujący w regularnym i nieregularnym systemie zmianowym są w mniejszym stopniu zadowoleni z organizacji czasu pracy własnej w porównaniu z mężami pracującymi w stałych godzinach, co przekłada się na doświadczanie niższej satysfakcji z pracy, zaś w przypadku badanych realizujących obowiązki zawodowe

zmianowo nieregularnie – również na wyższy poziom zmęczenia przewlekłego i wszystkich jego aspektów.

Charakterystyka środowiska pracy, w tym zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, wiąże się z doświadczaną satysfakcją z pracy (Beutell, 2010). Wprawdzie wskazuje się, że mężczyźni w wyższym stopniu tolerują pracę zmianową (por. Saksvik i in., 2011; Saksvik-Lehouillier i Sørengaard, 2023), jednak ujawniane przez mężów pracujących zmianowo niższe zadowolenie z organizacji czasu pracy może wskazywać na niższą tolerancję (Axelsson i in., 2004), która z kolei obniża ocenianą przez nich satysfakcję z pracy. Korespondencję z uzyskanymi wynikami można odnaleźć w badaniach przeprowadzonych wśród pracowników sektora zdrowia, z których wynika, że mężczyźni pracujący zmianowo ujawniają niższy poziom satysfakcji z pracy w porównaniu z mężczyznami wykonującymi obowiązki zawodowe w stałych godzinach pracy (Jaradat i in., 2018; Jaradat i in., 2022).

Można również przypuszczać, że mężowie pracujący zmianowo mogą deklorować niezadowolenie z organizacji czasu własnej pracy z uwagi na doświadczany przez nich stres. Doświadczanie stresu zawodowego, wkładanie nadmiernego wysiłku w wykonywanie obowiązków zawodowych, jak również niewystarczający wypoczynek mogą odpowiadać za powstawanie zmęczenia, które oddziałuje na sposób funkcjonowania mężów w wielu obszarach ich życia (Camerino i in., 2010; Makowiec-Dąbrowska i Koszada-Włodarczyk, 2006). Potwierdzają to badania prowadzone wśród pracowników opieki społecznej, ponieważ pracownicy zmianowi deklarowali, że muszą wkładać więcej wysiłku, aby ukończyć pracę, i doświadczają wyższego poziomu zmęczenia w porównaniu do pracowników niezmiannych (Kaliterna i in., 2004).

Należy podkreślić, że mężowie pracujący w nieregularnym systemie zmianowym doświadczali w wyższym stopniu zmęczenia przewlekłego oraz wszystkich jego aspektów, czyli subiektywnego poczucia zmęczenia, obniżenia motywacji, zmniejszenia aktywności i pogorszenia koncentracji. Można zatem przypuszczać, że z uwagi na harmonogram pracy oraz konieczność większej partycypacji w obowiązkach domowych i opiekuńczych mężowie mogą doświadczać ograniczenia czasu wolnego bądź deprywacji snu, przez co mogą niżej oceniać zadowolenie z organizacji czasu pracy. Doświadczane przez nich zmęczenie sprawia, że nie mają motywacji ani siły, aby np. podejmować aktywność fizyczną, realizować pasje bądź też uczestniczyć w spotkaniach towarzyskich, na co wskazywano, omawiając rezultaty uzyskane na podstawie weryfikacji H_{31} ,

traktującej o związku organizacji czasu pracy z zadowoleniem w grupie mężów z tejże organizacji.

W niniejszej pracy wykazano również, że zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy jest zmienną pośredniczącą w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z życia w zakresie satysfakcji z życia, nastroju ogólnego oraz nastroju pozytywnego. Wykonywanie obowiązków zawodowych w systemie zmianowym nieregularnym obniża zadowolenie mężów z organizacji ich czasu pracy, przez co obniżeniu ulega ich satysfakcja z życia, aktualny nastrój oraz nastrój pozytywny w ostatnim tygodniu.

Zadowolenie z organizacji czasu pracy może oddziaływać na różne obszary życia jednostki, a także sprzyjać osiągnięciu równowagi między obszarami życia zawodowego oraz rodzinnego (Beutell, 2010). Można przypuszczać, że mężowie pracujący w nieregularnym systemie zmianowym niżej oceniają zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy ze względu na doświadczany stres, ponieważ wskazuje się, że pracownicy zmianowi doświadczają stresu zawodowego i życiowego w wyższym nasileniu niż osoby pracujące w stałych godzinach pracy (Gerber i in., 2010; Srivastava, 2010), przez co mogą osiągać niższą satysfakcję z życia. Doświadczanie konfliktu między obszarami życia zawodowego i pozazawodowego może nie tylko prowadzić do obniżenia satysfakcji z pracy i życia rodzinnego (Orellana i in., 2023a), ale również wiązać się z doświadczaniem cierpienia psychicznego, które w przypadku mężczyzn prowadzi do obniżenia odczuwanej satysfakcji z pracy (Schnettler i in., 2024).

Jak wskazywano wcześniej, mężowie mogą doświadczać stresu związanego z przynależnością do *generacji kanapkowej*, ponieważ większość osób w przedziale wiekowym 36–55 funkcjonuje jednocześnie w trzech rolach (por. Burke, 2017; Duxbury i Higgins, 2001; Janicka, 2014), co może wiązać się z osiągnięciem niższej satysfakcji małżeńskiej i życiowej (Tan, 2018). Potwierdzenie powyższego stanu rzeczy można również odnaleźć w przeglądzie literatury wykonanym przez Pashazade i in., (2023). Mając to na uwadze, mężowie ze względu na wykonywanie pracy zmianowej mogą doświadczać trudności w realizowaniu zobowiązań wiążących się z poszczególnymi rolami, co może sprzyjać konfliktowi ról, a tym samym niższej ocenie satysfakcji z życia.

Mężowie pracujący zmianowo i nieregularnie mogą być w niższym stopniu zadowoleni z organizacji czasu własnej pracy, ze względu na to, że nie jest ona zgodna z ich preferencjami, przez co mogą doświadczać obniżenia nastroju. Mniejsze zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, jak wskazywano,

omawiając wyniki uzyskane na podstawie weryfikacji $H_{3.1}$, może wynikać z doświadczenia konfliktu męskiej roli płciowej przez konieczność zwiększenia swojego udziału w zakresie wykonywania obowiązków domowych i opiekuńczych, ograniczonej możliwości partycypacji społecznej czy też realizowania pasji. Doświadczane napięcie może skutkować obniżeniem aktualnego nastroju oraz obniżeniem nastroju pozytywnego. Korespondują z tym rezultaty uzyskane przez Matthews i in. (2000), ponieważ w przypadku mężczyzn napięcie doświadczane w pracy w wyższym stopniu oddziałuje na ich nastrój, jak również wyniki badań przeprowadzonych przez Kaliterna i in. (2004), z których wynika, że pracownicy zmianowi, bez względu na to czy pracują nocą, nie różnią się od pracowników niezmiannych w zakresie satysfakcji z życia. Niemniej osoby pracujące na zmianie nocnej w porównaniu z osobami, które nie wykonują obowiązków zawodowych podczas tej zmiany, deklarują, że częściej są nieszczęśliwe.

Obniżenie aktualnego nastroju oraz nastroju pozytywnego odczuwanego w ostatnim tygodniu może wiązać się z doświadczanymi zaburzeniami snu. W niniejszej pracy wykazano bowiem, że zadowolenie z długości snu pośredniczy w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z tejże organizacji. Generalnie sen pracowników zmianowych może być mniej efektywny, przez co mają oni ograniczone możliwości regeneracji, to z kolei może oddziaływać na niższe zadowolenie z organizacji czasu pracy deklarowane przez mężów, w następstwie czego obniżeniu ulega również ich nastrój. Pracownicy zmianowi mogą z uwagi na deficyt snu doświadczać negatywnych następstw dla zdrowia fizycznego i psychicznego (Chang i in., 2024; Rivera i in., 2020; Rosa i in., 2019; Yeom i Yeom, 2023), co może sprzyjać odczuwaniu irytacji, napięcia czy też pobudzenia (Srivastava, 2010). W literaturze przedmiotu wskazuje się, że obniżony nastrój częściej występuje wśród osób pracujących zmianowo w porównaniu do pracowników wykonujących obowiązki zawodowe w stałych godzinach (Driesen i in., 2010; Seo i in., 2023), niemniej wykonywanie pracy zmianowej przez mężczyzn niekoniecznie musi prowadzić do nasilenia symptomów depresyjnych (Behrens i in., 2021).

Przechodząc do omówienia wyników uzyskanych przez żony, należy wskazać, że zadowolenie z organizacji czasu ich własnej pracy nie pośredniczyło w relacji organizacji czasu pracy do ich zadowolenia z małżeństwa. Niemniej dostrzeżono efekty supresyjne w zakresie zadowolenia z pracy i życia. Okazało się bowiem, że po usunięciu negatywnego wpływu niskiego zadowolenia

z organizacji czasu pracy żon realizujących obowiązki zawodowe w systemie regularnym bądź nieregularnym mogłyby one osiągać oraz doświadczać wyższą satysfakcję z pracy oraz doświadczać niższego poziomu zmęczenia przewlekłego i wszystkich jego aspektów (subiektywnego poczucia zmęczenia, obniżenia motywacji, pogorszenia koncentracji, zmniejszenia aktywności) w porównaniu do żon wykonujących obowiązki zawodowe w stałych godzinach.

Wskazuje się, że praca w nieregularnym systemie zmianowym sprzyja niższej satysfakcji z pracy, jak również wypaleniu zawodowemu (Bagheri Hosseinabadi i in., 2019; Galanis i in., 2023). Korespondują z tym wyniki uzyskane przez Jaradata i in. (2022), pokazujące, że kobiety pracujące zmianowo uzyskują niższą satysfakcję z pracy w porównaniu z kobietami pracującymi w stałych godzinach pracy, a także rezultaty badawcze McElroy i in. (2020), zgodnie z którymi praca na zmianie nocnej sprzyja doświadczaniu wyższego poziomu zmęczenia przewlekłego, niższej satysfakcji z życia rodzinnego, kontaktów towarzyskich czy też czasu poświęcanego na codzienne czynności niezwiązane z pracą. Praca w systemie rotacyjnym, który obejmuje zmianę nocną, wiąże się z negatywnymi następstwami dla dobrostanu psychicznego jednostki, jak również sprzyja osiągnięciu niższej satysfakcji z pracy i ze snu w porównaniu do pracy zmianowej nieobejmującej zmiany nocnej (Verma i in., 2018). Niemniej należy podkreślić, że istnieją badania, które pokazują, że wykonywanie pracy na zmianie porannej, popołudniowej bądź też nocnej nie różnicuje pracowników w zakresie doświadczanego zmęczenia (Hassmén i Burgess, 2024; Violanti i in., 2018).

Zasadne jest więc przypuszczenie, że niskie zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy osiągane przez żony pracujące zarówno w nieregularnym, jak i regularnym systemie zmianowym, może wiązać się z doświadczaniem zakłóceń snu. Zauważa się bowiem, że wśród pracowników opieki zdrowotnej niska jakość snu łączy się z doświadczaniem wypalenia zawodowego (Chen i in., 2023b). Z kolei wśród pielęgniarek pracujących zmianowo wypalenie zawodowe wykazuje związek z doświadczaniem problemów związanych ze snem (Giorgi i in., 2018), zaś same pielęgniarki relacjonują, że to właśnie deprywacja snu ma negatywne następstwa dla ich zdrowia (Books i in., 2020). Mając to na uwadze, po wyeliminowaniu negatywnego wpływu niskiego zadowolenia z organizacji czasu pracy własnej żony pracujące w nieregularnym bądź też regularnym systemie mogłyby doświadczać wyższej satysfakcji z pracy.

Efekty supresyjne dostrzeżono również w przypadku zadowolenia z życia w zakresie nastroju negatywnego. Tym samym usunięcie negatywnego wpływu

uzyskiwanego przez żony pracujące w nieregularnym systemie zmianowym niskiego zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w relacji organizacji czasu pracy do nasilenia nastroju negatywnego pozwoliłoby im doświadczać nastroju negatywnego w niższym nasileniu w porównaniu z kobietami pracującymi w stałych godzinach. Podejmując próbę interpretacji uzyskanego rezultatu, można odnieść się do dwukierunkowej zależności istniejącej między snem a nastrojem, ponieważ niewystarczająca ilość snu może prowadzić do obniżenia nastroju kolejnego dnia, zaś niski nastrój może przekładać się na niedostateczną długość snu następnej nocy. Niemniej ograniczenie długości snu w wyższym stopniu oddziałuje na nastrój niż nastrój na ograniczenie długości snu (Hickman i in., 2024; Kalmbach i in., 2018).

Wyniki metaanalizy przeprowadzonej przez Torquati i in. (2019) dowodzą, że wśród kobiet pracujących zmianowo obserwuje się wyższe nasilenie symptomów depresyjnych w porównaniu do kobiet pracujących w stałych godzinach. Może odpowiadać za to konieczność wykonywania obowiązków zawodowych na zmianie nocnej, ponieważ jest ona niezgodna z naturalnym zegarem biologicznym, przez co obniżeniu ulega nastrój oraz dobrostan psychiczny jednostek (Chellappa i in., 2020; Tucker i in., 2020). Korespondują z tym rezultaty wiążące wykonywanie pracy zmianowej z niższym poziomem witaminy D, niższą jakością snu oraz wyższym nasileniem symptomów depresyjnych (Park i in., 2019). Mając to na uwadze, żony pracujące w nieregularnym systemie zmianowym mogą być w wyższym stopniu niezadowolone z organizacji czasu własnej pracy ze względu na doświadczanie niedostatecznej ilości snu, przez co odczuwają one nastrój negatywny o wyższym nasileniu.

Podsumowując rezultaty uzyskane w niniejszej pracy w grupie żon, należy poddać refleksji potencjalne wyjaśnienia niskiego zadowolenia żon pracujących zmianowo z organizacji czasu pracy. Można przypuszczać, że łączy się ono z problemami związanymi ze snem, co jest zgodne z ustaleniami Ki i in. (2020), ponieważ dostrzeżono, że wśród pielęgniarek pracujących zmianowo doświadczanie problemów ze snem, zmęczenia oraz wyższego nasilenia symptomów depresyjnych mogą zwiększać motywację do odejścia z pracy. Może odpowiadać za to konieczność pracy na zmianie nocnej, ponieważ przypuszczalnie sprzyja ona wzrostowi ryzyka deprivacji snu, nasileniu stresorów rodzinnych i zmianom nastroju (Books i in., 2020). Problemy ze snem częściej występują wśród pracujących zmianowo kobiet niż mężczyzn (Park i in., 2019), tym samym odnosząc się do uzyskanych rezultatów badawczych, niezwykle istotne wydaje się

podejmowanie kroków mających na celu propagowanie działań ukierunkowanych na zwiększanie ilości i poprawę jakości snu.

Uzyskany kształt wyników pozwala sądzić, że działania te powinny również obejmować środowisko pracy badanych żon. Zauważa się bowiem, że wyższemu zadowoleniu z organizacji czasu pracy własnej sprzyja uzyskiwanie wsparcia, doświadczanie mniejszych obciążeń w pracy, jak również wyższy poziom autonomii w pracy (Peters i in., 2009). Jest to również zgodne z wynikami uzyskanymi przez Ruggiero (2005), ponieważ wyższej satysfakcji z pracy wśród pielęgniarek sprzyjało więcej wolnych weekendów w miesiącu, doświadczanie stresu i symptomów depresyjnych o mniejszym nasileniu.

Nasuwa się jeszcze jedno potencjalne wyjaśnienie uzyskanych rezultatów, przy czym należy do niego podejść z dużą ostrożnością. Zgodnie z wynikami metaanalizy wykonywanie pracy zmianowej zwiększa prawdopodobieństwo występowania wśród pracowników nadwagi i otyłości (Liu i in., 2018b), zaś według rezultatów badania przeprowadzonego przez Smitha i in. (2022) związek ten jest mediowany przez desynchronizację rytmu okołodobowego (*circadian misalignment*) oraz niezdrowy styl życia. Z powyższymi rezultatami korespondują ustalenia innych badaczy, z których wynika, że desynchronizacja rytmu okołodobowego oraz deprivacja snu wykazują związek z otyłością (Chaput i in., 2023; Cooper i in., 2018; Noh, 2018; Reiter i in., 2012). Mając to na uwadze, można przypuszczać, że niższe zadowolenie z organizacji czasu pracy żon pracujących w nieregularnym systemie zmianowym związane jest nie tylko z zaburzeniami snu, ale i niezadowoleniem z wizerunku własnego ciała.

Z badań przeprowadzonych przez Brum i in. (2020) wynika bowiem, że *social jetlag* wykazuje związek z otyłością, zaś wykonywanie obowiązków zawodowych na zmianie nocnej sprawia, że pracownicy śpią krócej i mają wyższą masę ciała oraz wyższy wskaźnik BMI w porównaniu z osobami pracującymi w stałych godzinach pracy. Potwierdzają to również badania Hulseggęgo i in. (2021), z których wynika, że w porównaniu z osobami pracującymi w stałych godzinach pracy pracownicy zmianowi częściej są otyli i chorują na cukrzycę.

Zauważa się, że związek snu z zachowaniami żywieniowymi jest dwukierunkowy, tym samym zarówno niedostateczna ilość snu oddziałuje na preferencje żywieniowe, jak i preferencje żywieniowe oddziałują na jakość i długość snu (Akhlaghi i Kohanmoo, 2023). Niedostateczna ilość snu, jak również jego niska jakość sprzyjają nasileniu łaknienia oraz wiążą się z preferowaniem pokarmów o wysokiej zawartości węglowodanów (Rác i in., 2018; Vidafar i in., 2020), zaś

doświadczenie negatywnego nastroju przez pracowników zmianowych wiąże się z wyższym spożyciem tłuszczów (Heath i in., 2019). Za wyższą masę ciała pracowników zmianowych mogą odpowiadać niewłaściwe nawyki żywieniowe oraz styl życia, ponieważ pracownicy zmianowi mogą pomijać posiłki, rzadziej podejmować aktywność fizyczną czy też spożywać warzywa i owoce, zaś podczas zmiany nocnej częściej decydować się na przekąski, a także konsumpcję kofeiny (Gifkins i in., 2018; Hulsegge i in., 2021; Tavares Amato i in., 2023; Tosoratto i in., 2024), co znajduje odzwierciedlenie w wypowiedziach pracowników, bowiem wskazują oni, że odkąd pracują zmianowo, zauważyli przyrost masy ciała (Vidafar i in., 2020).

Wykonywanie pracy zmianowej przez kobiety, jak również deprywacja snu sprzyjają wyższemu niezadowoleniu z wyglądu własnego ciała i, co znamienne, pracownice zmianowe deklarują, że chciałyby nosić mniejszy rozmiar ubrań (Leite i in., 2019). Stereotypy związane z płcią oddziałują na dokonywaną ocenę obrazu ciała, zaś z uwagi na to, że szczupłość kojarzona jest z atrakcyjnością, kobiety, które zinternalizowały sobie ów przekonanie, mogą krytyczniej oceniać wizerunek własnego ciała (Grabe i in., 2008; Izydorczyk i Sitnik-Warchulska, 2018).

Zgodnie z powyższym żony pracujące zmianowo być może są niezadowolone z organizacji czasu własnej pracy, ponieważ przypisują jej odpowiedzialność za brak satysfakcji z wizerunku własnego ciała. Wykonywanie pracy zmianowej w powiązaniu z doświadczanym zmęczeniem może sprzyjać nieprawidłowym nawykom żywieniowym oraz ograniczeniu aktywności fizycznej, zaś z uwagi na przykładanie w Polsce dużej wagi do atrakcyjności fizycznej kobiet (por. Kwiatkowska, 1999; Łaciak, 1995; Mandal i in., 2010, 2012; Strzelecka, 2002) mogą one doświadczać obniżenia nastroju. Z uwagi na obowiązujące stereotypy płci, jak również badania wskazujące na to, że ryzyko otyłości jest wyższe wśród kobiet niż mężczyzn (np. Canuto i in., 2014; Koceva i in., 2024), można przypuszczać, że działania promujące zdrowy tryb życia powinny objąć przede wszystkim kobiety pracujące zmianowo.

6.2.4. Wpływ organizacji czasu pracy żon na zadowolenie mężów z małżeństwa, pracy i życia

W niniejszej pracy weryfikacji poddano również hipotezy stanowiące o istnieniu związku między organizacją czasu pracy męża/żony a zadowoleniem

żony/męża z małżeństwa, pracy i życia. Zalecenie prowadzenia badań zgodnie z podejściem diadycznym formułują m.in. Yucel i Fan (2019) oraz Cobb i in. (2024), wyjaśniając, że pozwalają one zrozumieć, np. jakie są implikacje konfliktu doświadczanego między pracą a życiem rodzinnym dla zdrowia i dobrostanu psychicznego mężów i żon. Z uwagi na to, że małżonkowie są od siebie współzależni (Rostowska, 2008), oczekiwano, że posiadana przez nich organizacja czasu pracy może oddziaływać na zadowolenie z małżeństwa, pracy i życia uzyskiwane zarówno przez nich, jak i przez ich żonę/męża. Zgodnie z powyższym omówione zostaną efekty interpersonalne (*crossover*), przy czym w pierwszej kolejności zostaną przedstawione wyniki weryfikacji H_{41} stanowiącej o tym, w jaki sposób organizacja czasu pracy żony wiąże się z zadowoleniem męża z małżeństwa, pracy i życia.

W świetle uzyskanych wyników organizacja czasu pracy żony nie wiązała się z uzyskiwanym przez męża zadowoleniem z małżeństwa i z życia. Niemniej wiązała się ona z zadowoleniem męża z pracy w zakresie zmniejszenia aktywności oraz zmęczenia przewlekłego. Mężowie, których żony pracowały w stałych godzinach pracy, uzyskiwali wyższe wyniki w zakresie zmniejszenia aktywności oraz zmęczenia przewlekłego w porównaniu z mężczyznami, których żony pracowały w regularnym systemie zmianowym.

Interpretując uzyskany rezultat badawczy, warto wskazać, że zmęczenie doświadczane przez mężów w małżeństwach dwuzarobkowych może wynikać zarówno z ich własnych obciążeń związanych ze środowiskiem zawodowym i rodzinnym, jak również obciążeń doświadczanych przez ich żony (Bakker i in., 2008; Demerouti i in., 2005). Mając to na uwadze, można przypuszczać, że mężowie, zgodnie z tradycyjną rolą męską, mogą przejawiać większe zaangażowanie w wykonywanie obowiązków zawodowych, zaś realizacja ambitnych celów, dążenie do spełnienia wysokich wymagań oraz waloryzowanie aprobaty społecznej mogą sprzyjać wypaleniu zawodowemu, które niejednokrotnie jest utożsamiane z doświadczaniem zmęczenia (Góralewska-Słońska, 2014).

Przejawianie zaangażowania emocjonalnego w realizację roli zawodowej wiąże się z wydatkowaniem zasobów energetycznych, przez co mężowie mogą doświadczać zmęczenia i wyczerpania emocjonalnego, zaś ze względu na brak zasobów energetycznych mogą doświadczać trudności w wypełnianiu roli męża i rodzica, a tym samym zaniedbywać obowiązki na rzecz domu bądź dzieci (Płopa, 2011). Korespondują z tym rezultaty badań uzyskane przez Tomaszewską-Lipiec (2018). Wynika z nich, że blisko 1/3 pracowników (32,5%) deklaruje,

że nie ma czasu i siły, aby wypełniać obowiązki domowe. Podobnie w badaniu przeprowadzonym przez Titkow i in. (2004) żonaci mężczyźni deklarowali, że zmniejszają swój wkład w wykonywanie obowiązków domowych i odkładają prace „na jutro” z powodu doświadczanego przez nich zmęczenia. Strategię tę deklarowało 61,6% respondentów.

Żony pracujące w stałych godzinach pracy mogą, ze względu na większą ilość wspólnie spędzanego z mężem czasu, częściej zwracać się do niego o pomoc w wypełnianiu zobowiązań domowych i rodzinnych w porównaniu do żon pracujących w regularnym systemie zmianowym. Chcąc nakłonić mężów do zwiększonej partycypacji w obowiązkach, żony mogą stosować taktyki wywierania wpływu społecznego. Zauważa się, że kobiety częściej wykorzystują pośrednie taktyki wywierania wpływu społecznego, ponieważ są one zgodne ze stereotypem kobiecym, w związku z czym mogą one częściej prosić o pomoc bądź też prezentować bezradność (Mandal, 2003, 2008).

Korespondują z tym ustalenia Titkow i in. (2004), ponieważ zarówno zamężne kobiety, jak i żonaci mężczyźni deklarują, że kobiety najczęściej nakładają mężczyźn do udziału w pracach domowych poprzez kierowanie prośb, na co wskazuje odpowiednio – 53,8% i 43,7% respondentów. Niemniej warto zauważyć, że mężowie jako drugą pod względem częstości występowania wskazywali taktykę „gderanie żon” (31,9%). Mężowie, których żony wykonują obowiązki zawodowe w stałych godzinach, w porównaniu z mężami, których żony pracują w regularnym systemie zmianowym, mogą przejawiać większą partycypację w obowiązkach domowych, aby zapobiec napięciom i kłótniom w małżeństwie, bądź też, zgodnie z rezultatami Xu i in. (2019), odpowiadać na zmęczenie doświadczane przez ich żony, co sprawia, że sami mężowie doświadczają zmęczenia o większym nasileniu, jak również poczucia, że nie są w stanie zrobić wiele jednego dnia (*zmniejszenie aktywności*).

W opozycji do powyższych wyjaśnień pozostają rezultaty badania przeprowadzonego w Australii, Wielkiej Brytanii, Finlandii, Korei i Hiszpanii wśród małżeństw dwuzarobkowych realizujących pracę w wymiarze całego etatu, bowiem wynika z nich, że największe nawarstwienie obowiązków domowych i opiekuńczych przypada na późne popołudnia, zaś kiedy żony poświęcają swój czas na wykonywanie obowiązków, ich mężowie oddają się wypoczynkowi (Craig i Van Tienovene, 2021).

Podobne wyniki zostały uzyskane przez Thrane (2000), ponieważ kobiety pochodzące z Danii, Szwecji i Norwegii miały mniej czasu wolnego w dni

robotcze w porównaniu do mężczyzn. Wskazuje się również, że podczas dni wolnych od pracy mężczyźni przejawiają większą skłonność do wypoczynania, w czasie gdy ich partnerki wykonują obowiązki domowe i opiekuńcze, niż kobiety znajdujące się w analogicznej sytuacji (Kamp Dush i in., 2018). Mając to na uwadze, mężowie, których żony pracują w stałych godzinach, powinni doświadczać zmęczenia o niższym nasileniu w porównaniu z mężami żon pracujących w systemie zmianowym regularnym, ponieważ mają oni więcej okazji do wypoczynku.

Brak związku między organizacją czasu pracy żony a zadowoleniem mężów z małżeństwa i z życia może wynikać z tego, że organizacja czasu pracy żony stanowi jeden z wielu aspektów życia zawodowego i rodzinnego, przez co niekoniecznie musi wiązać się z uzyskiwanym zadowoleniem mężów z małżeństwa i z życia (Rostowska, 2008). Ponadto można przypuszczać, że odpowiadając na zmęczenie i przeciążenie pracą mężów, ich żony mogą przejmować na siebie wykonywanie obowiązków domowych i opiekuńczych (Xu i in., 2019), przez co nie zauważa się różnicowania w zakresie zadowolenia mężów z małżeństwa i z życia ze względu na organizację czasu pracy żony.

6.2.5. Wpływ organizacji czasu pracy mężów na zadowolenie żon z małżeństwa, pracy i życia

Analizy przeprowadzone w grupie żon pokazują, że organizacja czasu pracy męża wiąże się z zadowoleniem żon z małżeństwa, pracy i życia. W sferze zadowolenia ze związku okazało się, że żony, których mężowie pracują w stałych godzinach pracy, uzyskały wyższy wynik w zakresie spójności, bliskości intelektualnej i emocjonalnej oraz pomocy w poszukiwaniu rozwiązania w porównaniu do żon, których mężowie wykonują obowiązki zawodowe w nieregularnym systemie zmianowym, przy czym zaobserwowane efekty są stosunkowo słabe.

Można przypuszczać, że stałe godziny pracy mężów stwarzają więcej możliwości do wspólnego spędzania czasu, a tym samym może dochodzić do zwiększenia ilości i jakości kontaktów małżeńskich, co będzie korzystnie oddziaływać na jakość więzi małżeńskiej. Zgodnie z *trójskładnikową teorią miłości* Sternberga (1986) miłość obejmuje namiętność, intymność i zaangażowanie, zaś intymność wskazywana jest jako najpowszechniejszy składnik miłości, ponieważ występuje ona niemal w każdym związku i manifestuje się dbałością o partnera, wymianą

wzajemnych spostrzeżeń, wzajemnym zrozumieniu czy też udzielaniem wsparcia (Sternberg, 1986; Wojciszke, 2009).

Zarówno kobiety, jak i mężczyźni deklarują, że chcieliby uzyskiwać wsparcie od partnera życiowego, zaś w sytuacji, kiedy odczuwają potrzebę uzyskania wsparcia, pragnęliby zostać wysłuchani i omówić potencjalne rozwiązania doświadczanych problemów (Mandal, 2004). Zauważa się, że uzyskiwanie wsparcia społecznego pozytywnie oddziałuje na dobrostan psychiczny – zwłaszcza dotyczy to kobiet (Hori i Kamo, 2018; Matud i in., 2023; Rostowska, 2008; Walen i Lachman, 2000). Wsparcie otrzymywane od partnera, jak również prezentowanie przez niego zaangażowania w komunikację, korzystnie oddziałują na uzyskiwaną satysfakcję z małżeństwa (Kaźmierczak, 2008; Kılıçarslan i Parmaksız, 2023). Korespondują z tym również rezultaty badawcze wskazujące na istnienie pozytywnego związku wsparcia społecznego z uzyskiwaną satysfakcją z małżeństwa (Abbas i in., 2019; Acitelli i Antonucci, 1994).

Wysoka jakość zachowań komunikacyjnych w związku może również zwiększać szanse na uzyskanie wsparcia, co pozwala minimalizować doświadczanie konfliktów między pracą a życiem rodzinnym (por. Greenhaus i Beutell, 1985; Grzywacz i Marks, 2000; Lapiere i Allen, 2006; Grima Shifaw, 2022; Tement i in., 2023). Z uwagi na to, że kobiety odczuwają potrzebę uzyskiwania wsparcia emocjonalnego intensywniej od mężczyzn, jak również częściej ją sygnalizują (Mandal, 2004; Xu i Burlison, 2001), można przypuszczać, że żony, których mężowie pracują w stałych godzinach pracy, mają nie tylko więcej możliwości proszenia o wsparcie, ale i uzyskiwania go.

Ponadto, jak wskazywano wcześniej, realizacja większości obowiązków opiekuńczych i domowych przypada na późne popołudnia (Craig i Van Tienovene, 2021). Tym samym wykonywanie przez mężów pracy w stałych godzinach umożliwia im angażowanie się w codzienne sprawy, jak również udzielanie pomocy żonom w sytuacji doświadczanych przez nie problemów, bowiem wzrost partycypacji mężczyzn w obowiązkach domowych korzystnie oddziałuje na intymność kobiet oraz uzyskiwaną przez nie satysfakcję z pracy, w wyniku czego zredukowany jest nastrój depresyjny kobiet (Choi i in., 2000). Niemniej należy nadmienić, że istnieją także badania, które pokazują, że wzrost partycypacji mężczyzn w obowiązkach domowych może również w sposób negatywny wiązać się z satysfakcją małżeńską kobiet oraz nasilać doświadczanie przez nie symptomów depresyjnych (Xu i in., 2019).

Popołudnia i wieczory to również pory dnia, które są najczęściej przeznaczone na odpoczynek po pracy oraz na kontakty społeczne (Arlinghaus i in., 2019; Camerino i in., 2010; Costa i Silva, 2022; Hornberger i Knauth, 1993). Mając to na uwadze, małżonkowie mogą mieć więcej możliwości podejmowania wspólnych aktywności w postaci: wyjść do kina czy teatru, uprawiania sportu, spacerów, zabaw z dziećmi bądź spotkań towarzyskich, co może odpowiadać za wzbogacanie zakresu tematów rozmów oraz stwarzać więcej okazji do podzielnia się przeżyciami (Janicka, 2006). Z kolei wspólne rozmowy mogą odpowiadać za uzyskiwanie wsparcia, które sprzyja zadowoleniu ze wzajemnych kontaktów (Cutrona, 1996), jak również osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (Orellana i in., 2021).

Żony, których mężowie pracują w stałych godzinach, w zakresie zadowolenia z pracy mają silniejsze przywiązanie afektywne do organizacji aniżeli żony, których mężowie pracują w regularnym systemie zmianowym. Z kolei żony, których mężowie pracują w stałych godzinach, uzyskały niższe wyniki w zakresie pogorszenia koncentracji, obniżenia motywacji, zmniejszenia aktywności oraz zmęczenia przewlekłego w porównaniu z żonami, których mężowie pracują w nieregularnym systemie zmianowym.

Zauważa się, że kobiety doświadczają wypalenia zawodowego w wyższym stopniu niż mężczyźni (Lyubarova i in., 2023; Pines i in., 2011), niemniej obecność męża oraz jego zwiększona partycypacja w codziennych obowiązkach mogą redukować doświadczane przez żony zmęczenie oraz obciążenia związane z pełnieniem roli rodzinnej (Halinski i Duxbury, 2024), ponieważ dostrzega się, że mężowie zwiększają swój udział w wykonywaniu obowiązków domowych, odpowiadając na zmęczenie żon (Xu i in., 2019).

Pełnienie ról rodzinnych oraz zawodowych umożliwiają jednostce realizację wielu ważnych celów (Hirschi i in., 2019), zaś przywiązanie afektywne może być rozpatrywane jako mediator relacji konfliktu na linii praca–rodzina do satysfakcji z pracy (Cao i in., 2020). Generalnie wskazuje się, że kobiety częściej doświadczają konfliktu na linii rodzina–praca niż praca–rodzina ze względu na to, że zgodnie ze stereotypami związanymi z płcią są one w wyższym stopniu oceniane przez pryzmat wypełniania obowiązków rodzinnych niż zawodowych (por. Eagly, 1987; Miluska, 1996; Pleck, 1977; Rostowska, 2008); choć nie wszystkie badania potwierdzają istnienie tego zróżnicowania (por. Emsile i in., 2004; Frone, 2000; Frone i in., 1992b; Grzywacz i Marks, 2000; Kinnunen i in., 2004; Lachowska, 2008; Shockley i in., 2017).

Niemniej doświadczanie facylitacji między obszarami życia rodzinnego i zawodowego może odpowiadać za zwiększenie satysfakcji z pracy oraz przywiązania do organizacji (Aryee i in., 2005). Mając na uwadze to, że zgodnie z wynikami badań uzyskanymi przez Navarro i Salverda (2019) kobiety preferują realizowanie kariery niż tradycyjnej roli skoncentrowanej na domie, można przypuszczać, iż dzięki uzyskiwaniu pomocy od męża w codziennych czynnościach żony mogą doświadczać równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, która zwiększa pozytywne przywiązanie do organizacji (Oyewobi i in., 2022).

Odpowiadać za to może również komunikacja małżeńska, która sprzyja adaptacji i może być rozpatrywana jako zasób pozwalający radzić sobie ze stresem (np. Fincham, 2003; Maguire, 2014), zaś małżeństwa, w których mąż realizuje zobowiązania zawodowe w stałych godzinach, mają więcej okazji do dzielenia się doświadczeniami zawodowymi oraz omawiania problemów związanych z pracą, przez co żony mogą efektywniej radzić sobie ze stresem, a tym samym ujawniać wyższe przywiązanie afektywne do organizacji.

Innym wyjaśnieniem uzyskanego rezultatu badawczego może być większa ilość wspólnie spędzanego czasu przez małżonków, ponieważ z uwagi na stałe godziny pracy mężów żony mogą spędzać z nimi więcej czasu. To z kolei może przekładać się na spostrzeganie przez nie swojej organizacji jako przyjaznej rodzinie, wskutek czego same ujawniają silniejsze przywiązanie afektywne (Wayne i in., 2013).

W przypadku zadowolenia z życia żony mężów zatrudnionych w stałych godzinach uzyskały wyższą satysfakcję z życia w porównaniu z żonami, których mężowie pracowali w nieregularnym i regularnym systemie zmianowym. Zaś zaobserwowany efekt był umiarkowanie silny.

Mając na uwadze to, że wykonywanie pracy w stałych godzinach może sprzyjać osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym i prywatnym przez mężów, można przypuszczać, że przejawiają oni więcej pozytywnych zachowań interpersonalnych względem żon. Przypuszczenie to koresponduje z rezultatami uzyskanymi przez Schnettler i in. (2021) i Orellana i in. (2021), z których wynika, że osiąganie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym przez mężczyzn pozytywnie oddziałuje na uzyskiwaną przez kobiety satysfakcję z życia. Podobne wyniki, wskazujące na oddziaływanie satysfakcji z życia mężów na satysfakcję z życia uzyskiwaną przez żony, opisują Demerouti i in. (2005) oraz Dou i in. (2022), ponieważ świadczą one o istnieniu negatywnego

związku doświadczanego przez mężów konfliktu między życiem zawodowym i rodzinnym z odczuwaną przez ich żony satysfakcją z życia.

Osiąganie równowagi między obszarami życia zawodowego i rodzinnego przez mężczyzn może również odpowiadać za doświadczanie stresu o niższym nasileniu, dzięki czemu mogą oni udzielać wsparcia żonie o wyższej jakości (Bodenmann i in., 2015). Natomiast wsparcie otrzymywane od męża sprzyja osiąganiu przez żony równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym (Greenhaus i in., 2012; Orellana i in., 2021), ponieważ pozwala im ono radzić sobie z codziennymi stresorami, co sprzyja odczuwaniu większej satysfakcji z życia. Korespondują z tym rezultaty uzyskane przez Lachowską (2012), z których wynika, że satysfakcja z rodziny i małżeństwa silniej aniżeli satysfakcja z pracy wpływa na satysfakcję kobiet z życia.

6.2.6. Mediacyjny efekt zadowolenia z organizacji czasu pracy męża oraz żony (oceniane przez męża) oraz zadowolenia z organizacji czasu pracy żony i męża (oceniane przez żonę) w relacji organizacji czasu pracy męża/żony do zadowolenia żony/męża z małżeństwa, pracy i życia

Podobnie jak w przypadku H_3 sprawdzono, czy zadowolenie z organizacji czasu pracy własnej bądź męża/żony pośredniczy w relacji organizacji czasu pracy męża/żony do uzyskiwania przez niego/nią zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia.

W świetle przeprowadzonych analiz wykazano, że zadowolenie z organizacji czasu pracy męża nie pośredniczy w relacji organizacji czasu pracy żony do uzyskiwanego przez niego zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia. Kolejne analizy ujawniły jednak, że zadowolenie z organizacji czasu pracy żony oceniane przez męża pośredniczy w związku między organizacją pracy żony a zadowoleniem mężów z małżeństwa i z życia. Zaobserwowano, że kiedy żony pracują w nieregularnym systemie zmianowym, ich mężowie są mniej zadowoleni z ich organizacji czasu pracy, przez co niżej oceniają otrzymywane wsparcie w zakresie pocieszania i pomocy materialnej.

Można przypuszczać, że mężowie wykazują mniejsze zadowolenie z organizacji czasu pracy żon, kiedy wykonują one obowiązki zawodowe w nieregularnym systemie zmianowym, ze względu na to, że spędzają z małżonkami mniej czasu wolnego. Na podstawie analizy danych pochodzących z 1965, 1975 i 2003 roku przeprowadzonych przez Voorpostel i in. (2010) zauważa się, że aktualnie

małżonkowie spędzają wspólnie coraz więcej czasu wolnego, zaś zadowolenie ze wspólnie spędzanego czasu odpowiada za wzrost satysfakcji ze związku (Berg i in., 2001; Johnson i in., 2006; Totenhagen i in., 2024). Wspólnie spędzany czas, jak również czerpanie z niego satysfakcji, sprzyja bowiem tworzeniu spójności pary, doskonaleniu umiejętności komunikacyjnych i wypracowywaniu sposobów radzenia sobie z trudnościami, a także osiągnięciu satysfakcji ze związku (Berg i in., 2001; Hickman-Evans, 2018; Johnson i in., 2006).

Jak wskazywano wcześniej, redukcja ilości wspólnego czasu może ograniczać szanse uzyskiwania wsparcia (Cutrona, 1996), zaś wsparcie, jak również prezentowanie zaangażowania w komunikację, oddziałują na satysfakcję z małżeństwa (Kaźmierczak, 2008). Można zatem wysunąć przypuszczenie, że mężowie żon pracujących w nieregularnym systemie zmianowym mają mniej okazji do prowadzenia rozmów, wymiany doświadczeń oraz otrzymywania uwagi. Ponadto częstsza nieobecność żon popołudniami nie tylko zmusza mężów do zwiększenia partycypacji w obowiązkach domowych i opiekuńczych, ale też uniemożliwia im uzyskiwanie pomocy w ich realizowaniu.

Zadowolenie z organizacji czasu pracy własnej oraz męża oceniane przez żony nie pośredniczyło w relacji organizacji czasu pracy do uzyskiwanego przez żony zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia. W przypadku zadowolenia z organizacji czasu pracy żony ocenianego przez męża również nie zaobserwowano żadnych efektów pośredniczących. Niemniej zauważono, że oceniane przez mężów zadowolenie z organizacji czasu pracy własnej pośredniczy w relacji ich organizacji czasu pracy do zadowolenia z małżeństwa w zakresie spójności i satysfakcji seksualnej, z pracy w zakresie przywiązania normatywnego i z życia w zakresie nastroju pozytywnego żon.

Interpretując wyniki uzyskane na podstawie weryfikacji $H_{3,1}$, wysunięto przypuszczenie, że niższe zadowolenie z organizacji czasu pracy uzyskiwane przez mężczyzn w nieregularnym systemie zmianowym, w porównaniu z mężczyznami wykonującymi obowiązki w stałych godzinach, może wynikać z tego, jak odbierana jest praca zmianowa przez społeczeństwo, doświadczania konfliktu męskiej roli płciowej, zwiększonego wkładu w wypełnianie obowiązków domowych i opiekuńczych czy też ograniczonej partycypacji społecznej.

Mając to na uwadze, w sytuacji gdy mężowie realizują obowiązki zawodowe w nieregularnym systemie zmianowym, niżej oceniają oni zadowolenie z organizacji czasu własnej pracy, w wyniku czego ich żony uzyskują wyższe wyniki w zakresie spójności oraz niższą satysfakcję seksualną. Wynik dotyczący

spójności może wydawać się zaskakujący, jednak przypuszczalnie kobietom przypisuje się większą odpowiedzialność za przywracanie emocjonalnej równowagi w małżeństwie, zaś ze względu na pełnienie przez nie roli „barometru emocjonalnego” (Gottman i Notarius, 2000; Kaźmierczak, 2008) mogą one przejawiać większą wrażliwość na negatywne reakcje mężów, które pojawiają się wskutek doświadczania przez nich niezadowolenia z organizacji czasu własnej pracy. To z kolei może skłaniać żony do podejmowania działań sprzyjających spójności małżeńskiej, które pozwalają także na niwelowanie stresu doświadczanego przez mężów.

Kobiety zgodnie z tradycyjnym podejściem do ról płciowych mogą częściej decydować się na udzielanie wsparcia z uwagi na przejawianą przez nie orientację wspólnotową (por. Abele i Wojciszke, 2007; Bakan, 1966; Eagly i Steffen, 1984; Wojciszke i Szlendak, 2010). Niemniej niezwykle istotne jest, aby wsparcie odpowiadało na potrzeby małżonka, dlatego tak ważną rolę przypisuje się empatii. Wykazywanie zainteresowania problemami partnera, podejmowanie próby jego zrozumienia oraz przyjmowanie jego perspektywy sprzyjają bowiem prezentowaniu wobec małżonka pozytywnych zachowań interpersonalnych (Kaźmierczak, 2008).

Z uwagi na to, że mężczyźni preferują uzyskiwanie wsparcia w postaci rozmów, konkretnej pomocy w rozwiązaniu trudności, przebywania w odosobnieniu lub w towarzystwie życzliwej im osoby (Mandal, 2004), żony mogą wspierać mężów, aby odwrócić ich uwagę od doświadczanego stresu związanego z organizacją czasu pracy, poprzez dodawanie im otuchy czy dbanie o ich samopoczucie. W konsekwencji mogą one przejawiać większą skłonność do angażowania się we wspólne działania, układanie planów na przyszłość lub stwarzanie okazji do wspólnego śmiechu.

W literaturze wskazuje się, że wspólne spędzanie czasu przez małżonków w kinie lub teatrze, uprawianie sportu, podróżowanie czy wzajemne obdarowywanie się sprzyjają budowaniu korzystnych warunków dla zaangażowanej komunikacji, która stanowi podstawę poczucia spójności (Ryś i in., 2019). Dla budowania intymności korzystne jest utrzymywanie kontaktu wzrokowego, uśmiechanie się oraz wspólne angażowanie się w śmiech, zaś zachowania te częściej przejawiane są przez kobiety (np. Leathers, 2007; McAdams i in., 1984; Wojciszke, 2019). Ze względu na to, że śmiech może być rozpatrywany jako czynnik odpowiedzialny za tworzenie i umacnianie więzi społecznych (Dunbar, 2021; Monin i in., 2021), podzielenie rozbawienia męża/żony np. podczas

oglądania komedii może sprzyjać zarówno odczuwaniu silniejszej więzi małżeńskiej, jak i większej życzliwości oraz otwartości względem siebie, co zostało zweryfikowane eksperymentalnie (Gray i in., 2015). Z wyjaśnieniem tym korespondują badania wiążące angażowanie się we wspólny śmiech z osiąganiem wyższego zadowolenia ze związku (Kurtz i Algoe, 2015, 2017) oraz niwelowaniem doświadczanego stresu, w tym związanego z pracą zawodową (Krokkoff, 1991; Monin i in., 2021).

Ze względu na wykonywanie obowiązków zawodowych przez mężów w nieregularnym systemie zmianowym małżonkowie mają mniej możliwości, aby wspólnie spędzać czas, przez co mężowie mogą ujawniać mniejsze zadowolenie z organizacji czasu pracy, które może oddziaływać na prezentowane przez nich zachowania wobec żon. W związku z tym, że jakość zachowań komunikacyjnych ma szczególne znaczenie dla satysfakcji seksualnej uzyskiwanej przez kobiety, można przypuszczać, że mężowie pracujący w nieregularnym systemie zmianowym, z uwagi na swoje niższe zadowolenie, będą angażować się w komunikację o niskiej jakości.

Zachowania komunikacyjne, jak również satysfakcja seksualna mogą być rozpatrywane jako niezależne predyktory satysfakcji z małżeństwa (Litzinger i Gordon, 2005). Można zatem przypuszczać, że mężowie będą w mniejszym stopniu angażować się w pozytywne zachowania interpersonalne wobec żon, które to odpowiadają za wzrost częstotliwości współżycia (Schoenfeld i in., 2017). Korespondują z tym wyniki badawcze uzyskane przez Park i in. (2022), które wiążą częstotliwość zachowań komunikacyjnych oraz seksualnych z satysfakcją z małżeństwa, a także rezultaty badawcze uzyskane przez Nomejko i in. (2017), z których wynika, że satysfakcji seksualnej sprzyja prezentowanie pozytywnych zachowań komunikacyjnych w postaci: podkreślania ważności partnera/partnerki, bliskości, czułości oraz zrozumienia, a także ograniczanie negatywnych zachowań komunikacyjnych, takich jak: deprecjonowanie partnera/partnerki, kontrolowanie go/jej bądź też prezentowanie zachowań agresywnych.

Zgodnie z wynikami badań Schoenfeld i in. (2017) zarówno ciepły klimat interpersonalny, jak i satysfakcja z życia seksualnego mają większe znaczenie dla uzyskiwanej satysfakcji z małżeństwa niż częstotliwość podejmowanych zachowań seksualnych. Niemniej doświadczanie wyższego poziomu stresu codziennego może odpowiadać za mniejszą aktywność seksualną, zwłaszcza żon niezadowolonych z małżeństwa (Bodenmann i in., 2007). W literaturze przedmiotu wskazuje się, że satysfakcja seksualna może być rozpatrywana jako mediator

związku między uzyskiwaną satysfakcją z małżeństwa a satysfakcją z życia wśród kobiet (Bilal i Rasool, 2020). Ponadto zauważa się, że zarówno satysfakcja małżeńska, satysfakcja seksualna, jak i częstotliwość współżycia może zmniejszać się wraz z upływem czasu trwania bliskiego związku (McNulty i in., 2016).

Jednak badania przeprowadzone wśród Polaków pokazują, że kompetencje komunikacyjne małżonków mogą minimalizować ilość doświadczanych trudności związanych z życiem seksualnym, których prawdopodobieństwo zwiększa się wraz ze stażem związku (Nomejko i in., 2017). Ze względu na to, że badaniami objęto małżeństwa dwuzarobkowe, których średni staż związku wyniósł 13,64 roku, można przypuszczać, że praca w systemie zmianowym mężów może odpowiadać za ograniczenie wspólnie spędzanego czasu, co sprzyja występowaniu większej ilości nieporozumień mogących negatywnie oddziaływać na satysfakcję z życia seksualnego żon.

Dostrzega się również, że w porównaniu do mężów, którzy pracują w stałych godzinach, mężowie wykonujący obowiązki zawodowe w nieregularnym systemie zmianowym są w mniejszym stopniu zadowoleni z organizacji czasu pracy własnej, w wyniku czego ich żony ujawniają słabsze przywiązanie normatywne do organizacji. Przywiązanie normatywne to poczucie moralnego zobligowania do kontynuowania zatrudnienia w danej organizacji (Bańka i in., 2002; Meyer i Allen, 1991; Meyer i Herscovitch, 2001; Vandenberghe i in., 2015), które warunkowane jest doświadczeniami socjalizacyjnymi. Zbieżność systemu wartości jednostki z wartościami organizacji sprawia, że jednostka może odczuwać presję, aby urzeczywistnić przyswojone wartości oraz wypełniać zobowiązania wobec siebie, innych osób czy też społeczeństwa (McCormick i Donohue, 2019; Meyer i Herscovitch, 2001).

Wydaje się prawdopodobne, że z uwagi na to, że relacje między życiem zawodowym i pozazawodowym mogą być przenikające (Edwards i Rothbard, 2000; Evans i Bartolomé, 1984; Morf, 1989), uzyskany rezultat można wyjaśnić w następujący sposób: mężowie pracujący w nieregularnym systemie zmianowym, ze względu na niskie zadowolenie z organizacji czasu pracy, mogą ujawniać negatywne zachowania interpersonalne wobec żon. Poszukując przyczyn negatywnych zachowań mężów, żony mogą dokonywać *atrybucji sytuacyjnej* (zewnętrznej), a tym samym przypisywać ich pracy zawodowej odpowiedzialność za owe zachowania (Aronson i Aronson, 2020).

Zauważa się, że wzorzec wyjaśniania, zwłaszcza negatywnych zachowań małżonka, częściej wykorzystywany jest przez małżonków zadowolonych

z małżeństwa, a co więcej może on korzystnie oddziaływać na stabilność i jakość związku (Fincham i Bradbury, 1993; Karney i Bradbury, 2000). Przypisywanie odpowiedzialności pracy zawodowej za występujące między małżonkami nieporozumienia może sprawiać, że żony ujawniają niższą lojalność wobec organizacji, w której są zatrudnione.

W próbie wyjaśnienia uzyskanego rezultatu istotne wydaje się również odniesienie do empatii, ponieważ jest prawdopodobne, że żony, odpowiadając na niższe zadowolenie z organizacji czasu pracy mężów pracujących w nieregularnych godzinach pracy, będą przejawiać względem nich empatię, przez co same mogą odczuwać napięcie, a tym samym ujawniać niższe przywiązanie normatywne do organizacji (Westman, 2002). Zauważa się bowiem, że pracownicy przywiązani normatywnie cenią stabilne warunki zatrudnienia (Wnuk, 2021), jak również są mniej rozczarowani pracą oraz rzadziej doświadczają wypalenia zawodowego (Grabowski i in., 2019). Mając to na uwadze, żony mogą ujawniać słabsze przywiązanie normatywne do organizacji oraz większe rozczarowanie pracą, odpowiadając na obciążenia związane z wykonywaniem pracy zawodowej przez mężów.

Warto jednak nadmienić, że w opozycji do uzyskanego wyniku pozostają rezultaty badania przeprowadzonego przez Walter i Haun (2021) wśród osób tworzących związki dwuzarobkowe, z których wynika, że pozytywne refleksje dotyczące pracy zawodowej w czasie wolnym sprzyjają przejawianiu większego zaangażowania w pracę zarówno przez pracownika/pracownicę, jak i jego/jej partnerkę/partnera, zaś negatywne refleksje na temat pracy zawodowej w czasie wolnym niekorzystnie oddziałują na zaangażowanie pracownika i sprzyjają doświadczaniu wyczerpania, niemniej nie mają one wpływu na jego/jej partnerkę/partnera.

Zauważono także, że mężowie pracujący w systemie zmianowym nieregularnym są w mniejszym stopniu zadowoleni z własnej organizacji czasu pracy, jednakże w wyniku tego ich żony doświadczają nastroju pozytywnego o wyższym nasileniu. Praca zmianowa może wiązać się z odczuwaniem zmęczenia o wyższym nasileniu (np. Booker i in., 2024; Jansen i in., 2003; Shen i in., 2006), zaś doświadczane przez mężów zmęczenie w związku z realizowaniem obowiązków zawodowych może oddziaływać na ich nastrój ujawniany w domu (Chan i Margolin, 1994).

Korespondują z tym wyniki badania przeprowadzonego metodą dziennikową wśród związków dwuzarobkowych, ponieważ dowiedziono w nich,

że stres związany z pracą doświadczany przez mężczyzn „rozlewa się” na ich życie prywatne, przez co, chcąc dać upust emocjom, częściej mogą oni ujawniać złość, a także przejawiać negatywne zachowania w przestrzeni internetowej. Vranjes i in. (2021) zaobserwowali efekty krzyżowe, które świadczą o tym, że stresory doświadczane przez mężczyzn w pracy oraz ujawniana przez nich złość wiąże się z prezentowaniem przez ich partnerki negatywnych zachowań w przestrzeni internetowej. Na podstawie wyników badań Schnettler i in. (2019) stanowiących o istnieniu negatywnego związku między doświadczaniem symptomów depresyjnych przez mężczyzn a satysfakcją kobiet z życia i z rodziny w związkach dwuzarobkowych można przypuszczać, że mężowie częściej ujawniają nastrój negatywny, przez co ich żony odczuwają nastrój pozytywny w niższym nasileniu.

Powyzsze wyjaśnienia pozostają jednak w opozycji do uzyskanego wyniku, ponieważ żony, których mężowie doświadczali niskiego zadowolenia z wykonywania obowiązków zawodowych w nieregularnym systemie zmianowym, ujawniały wyższy nastrój pozytywny. Niemniej z wynikiem tym częściowo korespondują rezultaty badania, które przeprowadzili Van Emmerik i Jawahar (2006) wśród osób w związkach dwuzarobkowych. Wykazano w nim bowiem, że obiektywnie oceniane obciążenie pracą wiąże się z obniżeniem nastroju negatywnego i podwyższeniem nastroju pozytywnego, zaś doświadczanie subiektywnie ocenianego obciążenia pracą, w postaci np. presji czasu, sprzyja nasileniu odczuwania nastroju negatywnego. Podobne rezultaty uzyskał Ransford i in. (2008), ponieważ doświadczanie presji w pracy oraz niskiego wsparcia ze strony przełożonego przez mężczyzn będących w związkach dwuzarobkowych sprawia, że zarówno oni, jak i ich partnerki doświadczają symptomów depresyjnych o wyższym nasileniu.

Mając to na uwadze, można przypuszczać, że mężowie pracujący w nieregularnym systemie zmianowym doświadczają przeciążenia rolą zawodową, ponieważ ich praca odbywa się o różnych porach doby w nieregularnych odstępach, przez co mogą doświadczać nastroju negatywnego. Niemniej z uwagi na niejednorodność efektów negatywnego nastroju można wysunąć przypuszczenie, że są oni motywowani do tego, by podejmować działania, dzięki którym poczują się lepiej (Wojciszke, 2019), np. mogą przygotowywać niespodzianki dla żon, w wyniku czego mogą one ujawniać nastrój pozytywny o wyższym nasileniu.

W świetle uzyskanych wyników dowiedziono również, że zadowolenie z organizacji czasu pracy własnej oraz męża oceniane przez żonę nie pośredniczy

w relacji organizacji czasu pracy żon do uzyskiwanego przez ich mężów zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia. Podsumowując dotychczasowe rozważania, interesujące jest to, że dla mężów własna organizacja czasu pracy ma większe znaczenie w kwestii zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia, zaś w przypadku żon ważniejsza od ich własnej organizacji czasu pracy jest organizacja czasu pracy ich mężów.

Podjęcie pracy zawodowej umożliwia jednostce realizację ważnych dla niej celów, w tym osiągnięcie wysokiej pozycji społecznej, zaś ze względu na przypisywanie mężczyznom odpowiedzialności za zapewnienie utrzymania rodziny oraz ich koncentrację na statusie (Griffin, 2003; Ostrouch-Kamińska, 2011) można wnosić, że ich stanowisko zawodowe oraz przychody przekładają się na status rodziny, a efekt ten może nasilać dysproporcja w dochodach kobiet i mężczyzn (por. Eurofound, 2021; WEF, 2021, 2024). Plopa (2003), odnosząc się do *teorii zasobów*, wskazuje, że żony mogą w większym stopniu odpowiadać za wypełnianie obowiązków domowych i opiekuńczych ze względu na posiadanie mniejszej władzy w małżeństwie oraz uzyskiwanie mniejszych zasobów ekonomicznych w postaci dochodu oraz prestiżu zawodowego.

Uzyskany kształt wyników koresponduje z obserwowaną asymetrią w zakresie spostrzeganą ważności kariery żony i męża. Zauważa się bowiem, że nawet w przypadku małżeństw dwuzarobkowych „jego» kariera jest często uważana za ważniejszą niż »jej»” (Plopa, 2003, s. 42), co więcej, niejednokrotnie kobiety same podzielają to przekonanie i są skłonne twierdzić: że pragną, aby to mężowie odnosili sukcesy, oraz że w przypadku braku sukcesów mężów, to one zostaną obarczone odpowiedzialnością za zaistniałą sytuację (por. Ostrouch-Kamińska, 2011; Plopa, 2003). Zgodnie z powyższym brak zadowolenia z organizacji czasu pracy męża może oddziaływać na zadowolenie zarówno męża, jak i żony z małżeństwa, pracy i życia.

6.2.7. Wpływ organizacji czasu pracy obojga małżonków na ich wspólne zadowolenie z małżeństwa, pracy i życia

W niniejszej pracy, w ramach H_5 , poddano również weryfikacji zróżnicowanie małżonków w zakresie zadowolenia ze związku, pracy i życia, zaś podstawą wyróżnienia 4 podgrup małżeństw była posiadana przez nich organizacja czasu pracy. Celem zrozumienia, w jaki sposób funkcjonują małżeństwa o różnej organizacji czasu pracy, porównano: a) małżeństwa, w których oboje małżonkowie

pracują w stałych godzinach pracy, b) małżeństwa, w których zarówno mąż, jak i żona pracują zmianowo; a także – mając na uwadze to, że konsekwencje wykonywania pracy zmianowej mogą być odmienne dla kobiet i mężczyzn (por. Moreno i in., 2019; Saksvik-Lehouillier i Sørengaard, 2023; Tucker, 2021) c) małżeństwa, w których żona pracuje w stałych godzinach, zaś mąż w systemie zmianowym, d) małżeństwa, w których żona pracuje w systemie zmianowym, zaś mąż wykonuje pracę w stałych godzinach.

W świetle uzyskanych wyników zauważa się, że małżeństwa wykazują zróżnicowanie w zakresie zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia w zależności od tego, w jaki sposób zorganizowany jest czas pracy małżonków. Różnice w sferze zadowolenia z małżeństwa dostrzeżono w przypadku bliskości intelektualnej i pomocy w poszukiwaniu rozwiązania. Małżeństwa, w których żona pracuje w stałych godzinach, zaś mąż w systemie zmianowym, uzyskały niższe wyniki w zakresie bliskości intelektualnej w porównaniu z małżeństwami, w których żona pracuje zmianowo, zaś mąż w stałych godzinach pracy, przy czym zaobserwowany efekt był umiarkowanie silny.

Wydaje się, że otrzymane wyniki szczególnie podkreślają znaczenie płci biologicznej osoby, która realizuje obowiązki zawodowe w stałych godzinach pracy bądź w systemie zmianowym, bowiem zróżnicowanie w zakresie bliskości intelektualnej występuje, pomimo że małżeństwa te mają podobne możliwości spędzania ze sobą czasu. Dotychczasowe rozważania na temat konsekwencji dla mężów i żon realizowania określonej organizacji czasu pracy budziły duże zaskoczenie, ponieważ pozwalały przypuszczać, że praca zmianowa jest szczególnie niekorzystna dla mężczyzn, zaś praca w stałych godzinach pracy – dla kobiet, co jest zgodne z przypuszczeniem wysuniętym przez Grzywacza (2016), według którego praca zmianowa może być zarówno przyjacielem, jak i wrogiem pracownika.

Wyjaśniając uzyskany rezultat badawczy, można odnieść się do funkcji preskryptywnej stereotypów związanych z płcią, ponieważ na ich podstawie formułowane są wobec kobiet i mężczyzn odmienne oczekiwania (Kite i in., 2008). W związku z powyższym kobiety powinny w wyższym stopniu koncentrować się na wypełnianiu roli rodzinnej, zaś mężczyźni – roli zawodowej (np. Deaux i Lewis, 1984; Mandal i in., 2010, 2012). Zgodnie z tradycyjnym pojmowaniem powinności kobiet, jak wskazywano wcześniej, w sytuacji gdy pracują one w stałych godzinach, mogą podejmować próby urzeczywistnienia mitu *superwomen* (por. Hayes, 1986; Nicolson, 2003), z którym na gruncie polskim koresponduje

postawa *Matki-Polki* (por. Titkow, 1995; 2007; Titkow i in., 2004). Co powoduje, że w wyniku podwójnego obciążenia związanego z realizowaniem ról zawodowych oraz większości obowiązków domowych i opiekuńczych mogą doświadczać napięcia, mogącego zwiększać prawdopodobieństwo ujawniania przez nie negatywnych zachowań komunikacyjnych wobec małżonków.

Z kolei w przypadku mężczyzn źródłem doświadczanego napięcia, mogącego nieść negatywne konsekwencje dla sposobu porozumiewania się małżonków, może być odczuwanie konfliktu męskiej roli płciowej (por. O'Neil, 1981; O'Neil i in., 1995) w związku z koniecznością większej partycypacji w obowiązkach domowych i opiekuńczych, które są postrzegane jako kobiece (por. Titkow i in., 2004; Żadkowska, 2013). Zgodnie z tym, ze względu na doświadczany konflikt napięć, zakłócenia komunikacji mogą częściej ujawniać się w małżeństwach, w których żony pracują w stałych godzinach, zaś mężczyźni w systemie zmianowym, a tym samym małżeństwa te mogą osiągać mniejszą bliskość intelektualną.

Można przypuszczać, że w związkach tych małżonkowie częściej mogą komunikować się w sposób destrukcyjny, a tym samym przejawiać takie zachowania, jak: obwinianie się nawzajem za niewykonanie zadań bądź nieodpowiednią ich realizację, krytykowanie, rozkazywanie, deprecjonowanie, ocenianie zachowań męża/żony, doszukiwanie się ukrytych motywów ich działań, koncentrowanie się wyłącznie na negatywnych zachowaniach bądź wadach męża/żony (Bolton, 2005; Gottman i in., 1995; Gottman i Silver, 2012; Grzesiuk i Trzebińska, 1978; Plopa, 2011; Shrout i in., 2023), przez co częściej może dochodzić do konfliktów.

Wprawdzie nie można przypisywać wyłącznej odpowiedzialności za konflikty pojawiające się w związkach zachowaniom komunikacyjnym charakteryzującym się niską jakością, ponieważ mogą one wynikać m.in. z rozbieżności małżonków w zakresie celów, potrzeb czy też wartości (Aronson i Aronson, 2020). Niemniej to właśnie destrukcyjne zachowania komunikacyjne można rozpatrywać jako zastępczą formę wyrażania uczuć, ponieważ w sytuacji gdy potrzeby są deprivowane, zaś jednostka nie potrafi komunikować swoich uczuć w sposób bezpośredni, może częściej korzystać z barier komunikacyjnych, które w efekcie mogą prowadzić do eskalacji wrogości (Aronson i Aronson, 2020; Grzesiuk i Trzebińska, 1978; Rosenberg, 2020).

Zdaniem Rys (1999, 2004), aktualizacji miłości i więzi małżeńskiej sprzyja podejmowanie przez małżonków otwartej komunikacji, dzięki której budowana jest bliskość intelektualna, zaś dla powodzenia małżeństwa ważna jest zarówno

bliskość małżeńska, jak również to, w jaki sposób małżonkowie rozwiązują spory. Zauważa się, że bliskość jest istotna dla przebiegu konfliktów, ponieważ gotowość do ich rozwiązywania wiąże się ze zdolnością do przebaczenia. To pozwala przypuszczać, że nawet jeśli dochodzi do konfliktów między małżonkami, będą one konstruktywne i integrujące dla związku (Ryś i in., 2019).

Wspólne rozmowy umożliwiają małżonkom inspirującą wymianę myśli czy też spostrzeżeń, pozwalają dostrzegać problemy i wypracowywać efektywne sposoby radzenia sobie z nimi, jak również urzeczywistniać ważne dla nich wartości. Sprzyjają one również zrozumieniu męża/żony, dzięki czemu może rzadziej dochodzić do deprywacji potrzeb (Ryś, 1999). Korespondują z tym wyniki badań przeprowadzonych przez Carroll i in. (2013) wśród małżeństw dwuzarobkowych, ponieważ korzystanie z konstruktywnych form komunikacji pośredniczyło w relacji konfliktu doświadczanego na linii praca–rodzina do satysfakcji ze związku. Niemniej w sytuacji, gdy proces komunikacji małżonków ulega zakłóceniom, może dochodzić do zwiększenia dystansu emocjonalnego w relacji, rzadszego ujawniania uczuć w sposób konstruktywny bądź też do odczuwania resentymetu wobec męża/żony (Bolton, 2005).

Wspólnie spędzany czas bądź też realizowanie zadań szczególnie sprzyjają budowaniu bliskości między małżonkami. Z kolei Ryś (1999) podkreśla znaczenie więzi małżonków z otoczeniem zewnętrznym. Dlatego też w przypadku uzyskiwania wsparcia w zakresie pomocy w poszukiwaniu rozwiązania, można wskazać, że w sytuacji, gdy kobiety pracują zmianowo, zaś ich mężowie w stałych godzinach, spędzają one z mężem więcej czasu w porównaniu z żonami będącymi w małżeństwach, w których oboje małżonkowie wykonują pracę zmianowo.

Za rozwój współrozumienia, współodczuwania i współdziałania odpowiada kontakt małżeński, który odbywa się zarówno na płaszczyźnie poznawczej, emocjonalnej, jak i dążeńiowej, dlatego niezwykle istotne jest stworzenie warunków umożliwiających dzielenie doświadczeń przez małżonków (Szopiński, 1977, 1981). Wskazuje się, że za zacieśnianie więzi może odpowiadać również równościowy podział obowiązków w małżeństwie, dzięki czemu małżonkowie mają więcej czasu, aby wspólnie realizować aktywność fizyczną czy też kulturalną, co korzystnie wpływa na jakość ich związku (Park i in., 2024). Małżeństwa osób, które pracują zmianowo, mają mniejszą możliwość prowadzenia rozmów, realizowania zadań czy też uczestniczenia w spotkaniach towarzyskich, przez co ich doświadczenia mogą ograniczać się do wypełniania obowiązków domowych i opiekuńczych, a to zawęża zakres prowadzonych rozmów.

Mając na uwadze to, że małżonkowie ci niejednokrotnie mogą się rozmijać, np. gdy żona pracuje na zmianie porannej zaś mąż na popołudniowej, może dochodzić między nimi do nieporozumień w wyniku *konfliktu napięć* (por. Edwards i Rothbard, 2000; Greenhaus i Beutell, 1985). Realizowanie roli zawodowej może wiązać się z nadmiernym obciążeniem i odczuwaniem zmęczenia, wskutek czego małżonkowie mogą doświadczać trudności w zakresie pełnienia roli rodzinnej, a tym samym przejawiać mniejszą skłonność do udzielania pomocy w poszukiwaniu rozwiązania doświadczanych problemów.

Zauważa się również, że istnieje dwukierunkowa zależność między satysfakcją z małżeństwa a doświadczanymi przez małżonków problemami. Tym samym małżonkowie, którzy stają przed wieloma problemami, osiągają niższą satysfakcję ze związku, z kolei małżeństwa, które są w mniejszym stopniu usatysfakcjonowane z relacji, zgłaszają więcej problemów małżeńskich (Lavner i in., 2017). Ponadto za intensyfikację konfliktu doświadczanego między pracą zawodową a życiem rodzinnym może odpowiadać niska jakość zachowań komunikacyjnych małżonków, ponieważ mogą oni mieć trudności z uzyskaniem wsparcia (por. Greenhaus i Beutell, 1985; Grzywacz i Marks, 2000; Lapierre i Allen, 2006).

Małżonkowie dokonują pozytywnej oceny związku, kiedy wykazują zaangażowanie w proces komunikacyjny, a także przejawiają większą skłonność do udzielania wsparcia (Chybicka i Karasiewicz, 2009; Jankowska, 2016; Kaźmierczak i Plopa, 2005). Można zatem przypuszczać, że w niniejszej pracy zróżnicowanie dotyczące uzyskiwania pomocy w poszukiwaniu rozwiązania zostało zaobserwowane jedynie w grupie kobiet, ponieważ wskazuje się, że jakość zachowań komunikacyjnych ma większe znaczenie dla kobiet niż mężczyzn w kwestii uzyskiwanej satysfakcji z małżeństwa (Hou i in., 2019; Yoo, 2022).

Można wysunąć przypuszczenie, że prezentowanie pozytywnych zachowań komunikacyjnych pozwala również niwelować niekorzystne zjawiska, które ujawniają się wraz ze stażem związku (Janicka, 2006; Nomejko i in., 2017), dlatego tak ważne jest doskonalenie umiejętności komunikacyjnych. Dzięki efektywnej komunikacji małżonkowie mogą rozwiązywać konflikty, jak również uzyskiwać wyższą satysfakcję z małżeństwa (Driver i in., 2012; Girma Shifaw, 2022; Heyman i in., 2023; Overall i McNulty, 2017; Vazhappilly i Reyes, 2018). Niemniej warto podkreślić, na co wskazują Karney i Bradbury (2020), że trudno zmienić ukształtowane negatywne wzorce komunikacyjne w małżeństwie, natomiast sama ich zmiana niekoniecznie musi skutkować wzrostem satysfakcji z relacji.

Poddając analizie zróżnicowanie małżeństw w sferze zadowolenia z pracy, zaobserwowano, że kobiety będące w małżeństwach, w których oboje małżonkowie pracują w stałych godzinach pracy, uzyskały niższe wyniki w zakresie subiektywnego odczucia zmęczenia w porównaniu z kobietami, będącymi w małżeństwach, w których oboje małżonkowie pracują w systemie zmianowym. Ponadto małżeństwa, w których oboje małżonkowie pracują w systemie zmianowym, uzyskały wyższe wyniki zarówno w przypadku pogorszenia koncentracji, jak i zmniejszenia aktywności w porównaniu z małżeństwami, w których żona pracuje zmianowo, zaś mąż w stałych godzinach.

Wyniki uzyskane przez poszczególne podgrupy małżeństw w zakresie powyższych zmiennych sugerują, że doświadczane przez nich zmęczenie wynika z realizowania obowiązków zawodowych, niemniej może ono oddziaływać na sposób funkcjonowania małżonków zarówno w sferze zawodowej, jak i prywatnej (Makowiec-Dąbrowska i Koszada-Włodarczyk, 2006; Silva i Costa, 2023). Zgodnie z rezultatami prezentowanymi w niniejszej pracy, pomimo powszechnego występowania zmęczenia wśród osób podejmujących role zawodowe (Makowiec-Dąbrowska i Koszada-Włodarczyk, 2006), na odczuwanie zmęczenia szczególnie narażone są małżeństwa, w których oboje małżonkowie pracują zmianowo. Korespondują z tym ustalenia innych badaczy, z których wynika, że prawdopodobieństwo doświadczania zmęczenia zwiększa się w sytuacji, gdy sen ulega zaburzeniu (por. Åkerstedt i in., 2004; Dires i in., 2023; Eldevik i in., 2013; Magnuson i in., 2022; Weaver i in., 2024).

Można zatem wnosić, że pogorszenie koncentracji i zmniejszenie aktywności będzie intensywniej doświadczane przez małżeństwa, w których oboje małżonkowie pracują w systemie zmianowym ze względu na doświadczany konflikt między pracą a rodziną. Generalnie wskazuje się, że niekorzystny wpływ pracy na życie rodzinne jest silniejszy niż wpływ rodziny na życie zawodowe (por. Frone, 2003; Kinnunen i in., 2003; Lachowska, 2008). Za intensyfikację konfliktu między życiem zawodowym i pozazawodowym mogą odpowiadać zarówno czynniki związane ze środowiskiem pracy w postaci: organizacji czasu pracy, długości zmian, pracy pod presją czasu bądź też brak wsparcia (por. Camerino i in., 2010; Greenhaus i Beutell, 1985; Greubel i in., 2016; Grzywacz i Marks, 2000; Lapierre i Allen, 2006; Lott i Wöhrmann, 2023; Moreira i in., 2019), jak i czynniki związane ze środowiskiem rodzinnym: podejmowanie ról rodzicielskich czy posiadanie licznej rodziny (Carlson, 1999; Cartwright, 1978; Grzywacz i Marks, 2000; Janicka, 2008; Kwiatkowska i Nowakowska, 2006; Pleck i in., 1980).

Małżonkowie wykonujący pracę zmianową mogą również częściej doświadczać dwóch rodzajów konfliktu między życiem zawodowym i rodzinnym wyróżnionych przez Greenhousa i Beutella (1985) w postaci: *konfliktu czasu*, ponieważ w sytuacji, w której zarówno mąż, jak i żona pracują danego dnia na zmianie popołudniowej, nie mogą odebrać dziecka ze szkoły, przez co muszą angażować osoby trzecie, a to wiąże się z kosztami finansowymi bądź rodzi zobowiązanie wdzięczności, oraz *konfliktu napięć*, gdy sen pracownika w wyniku pracy nocą ulega depriwacji, zaś po zakończeniu pracy nie realizuje on potrzeby snu, ponieważ musi zajmować się dzieckiem, na które może przenosić swoją frustrację.

Voydanoff (2004, za: Lachowska, 2012) w modelu zróżnicowanego i porównywalnego znaczenia wymagań i zasobów w odniesieniu do konfliktu i facylitacji między pracą i rodziną, nawiązując do ujęcia Greenhousa i Beutella (1985), również wskazuje, że za intensyfikację konfliktu na linii praca–rodzina odpowiadają: *wymagania związane z czasem w obszarze zawodowym* w postaci: czasu pracy, nietypowej organizacji czasu pracy bądź też konieczności świadczenia pracy w godzinach ponadwymiarowych; *wymagania związane z czasem w obszarze rodzinnym*, które obejmują czas przeznaczony na realizację obowiązków domowych oraz opiekuńczych względem dzieci bądź też osób starszych; *wymagania związane z napięciem w obszarze zawodowym*, do których zalicza wykonywanie pracy pod presją bądź też ryzyko utraty zatrudnienia; *wymagania związane z napięciem w obszarze rodzinnym*, czyli obciążenia związane z wykonywaniem obowiązków domowych oraz pełnieniem roli małżeńskiej, rodzicielskiej czy też rodzinnej (Voydanoff, 2004, 2005b).

Doświadczenie konfliktu na linii praca–rodzina negatywnie oddziałuje na zdrowie pracownika, ponieważ ów konflikt wiąże się z doświadczeniem zmęczenia, brakiem energii bądź też nasileniem symptomów depresyjnych (np. Allen i in., 2000; Huo i Jiang, 2023). Zaburzenia zdrowia dotyczące pracowników zmianowych można wyjaśnić, nawiązując do modelu stresu pracy zmianowej sformułowanego przez Knutssona (1989, za: Smith, 1998). Zgodnie z tym modelem wykonywanie pracy zmianowej może prowadzić do zaburzeń rytmów okołodobowych, przez co pracownicy mogą doświadczać problemów związanych ze snem oraz większej podatności na choroby, a także zaburzeń rytmów społecznych, w wyniku czego może dochodzić do zakłóceń w życiu rodzinnym i społecznym. Osoby pracujące mogą podejmować próby mające na celu radzenie sobie z powstałym stresem bądź zmieniają swoje zachowania, np. palą papierosy.

Poszukując przyczyn większego zmęczenia doświadczanego przez pracowników zmianowych, można również odnieść się do modelu stresu pracy zmianowej zaproponowanego przez Hockey'a (1983, za: Smith, 1998). Zgodnie z tym modelem w wyniku realizowania pracy zmianowej może dochodzić do zaburzenia rytmów okołodobowych, doświadczania zmęczenia oraz deprivacji snu. Wskazane czynniki mogą być rozpatrywane jako stresory, które odpowiadają za rozwinięcie reakcji stresowej. Podczas prób radzenia sobie z doświadczanym stresem może dochodzić do zmian w zakresie wykonywania zadań zawodowych, subiektywnych reakcji wobec pracy zmianowej oraz w zakresie bezpieczeństwa. Omawiany model pozwala na przypuszczenie, że pracownicy zmianowi, wskutek doświadczanego stresu związanego z odczuwanym zmęczeniem, a także z uwagi na pogorszenie koncentracji lub zmniejszenie aktywności, mogą być w wyższym stopniu narażeni na błędy w zakresie realizowania obowiązków zawodowych oraz wykształcić negatywną postawę wobec wykonywania pracy zmianowej.

Intensywność doświadczania konfliktu między obszarami życia zawodowego i pozazawodowego może być większa, kiedy oboje małżonkowie pracują zmianowo, niż wtedy gdy żona wykonuje pracę zmianową, zaś mąż pracuje w stałych godzinach. Nawiązując do wyników uzyskanych w zakresie zadowolenia z małżeństwa, można przypuszczać, że kiedy mąż wykonuje pracę w stałych godzinach, zaś żona w systemie zmianowym, doświadczają oni niższego napięcia, co może sprzyjać prezentowaniu pozytywnych zachowań względem siebie, jak również uzyskiwaniu wsparcia, które odpowiada za niwelowanie konfliktu doświadczanego między życiem rodzinnym i zawodowym (Grzywacz i Marks, 2000).

W niniejszej pracy dostrzeżono różnicę w zakresie subiektywnego odczucia zmęczenia, które było intensywniej doświadczane przez kobiety będące w małżeństwach, w których oboje małżonkowie pracują w systemie zmianowym, w porównaniu z kobietami będącymi w małżeństwach, w których oboje małżonkowie pracują w stałych godzinach pracy. Zauważa się, że kobiety mogą być w wyższym stopniu narażone na doświadczanie zmęczenia, z czym korespondują wyniki Kocalevent i in. (2011) oraz Hosseini i in. (2023). Uzyskany rezultat można również wyjaśnić, odnosząc się do podwójnego obciążenia kobiet, które może skutkować zaburzeniami snu (Doan i in., 2024; Pokorski i Costa, 1998).

Mając na uwadze to, że kobiety będące w związkach, w których oboje małżonkowie pracują zmianowo, mogą one poświęcać więcej czasu na opiekę nad dziećmi oraz wypełnianie obowiązków domowych. Również z powodu

nieobecności męża (jeśli żona pracuje na zmianie porannej, zaś mąż na popołudniowej) żony będą decydować się na ograniczanie czasu przeznaczanego na sen oraz wypoczynek, który zgodnie ze wskazaniem Makowiec-Dąbrowskiej i Koszady-Włodarczyk (2006) pełni rolę bufora chroniącego przed zmęczeniem, przez co będą intensywniej go doświadczać. Z powyższym wyjaśnieniem korespondują również ustalenia Lachowskiej (2012), zgodnie z którymi kobiety częściej doświadczają przeciążenia roli związanej z realizacją roli rodzinnej, zaś mężczyźni – związanej z rolą zawodową.

Analizując zróżnicowanie między małżeństwami w zakresie zmiennych związanych z zadowoleniem z życia, zauważono, że różnice te występują wyłącznie w grupie kobiet. Efekt o umiarkowanej sile zaobserwowano dla satysfakcji z życia, zaś efekty o słabej sile – dla nastroju pozytywnego oraz ogólnego. Kobiety będące w małżeństwach, w których oboje małżonkowie pracują zmianowo, uzyskały niższą satysfakcję z życia zarówno w porównaniu z kobietami będącymi w małżeństwach, w których oboje małżonkowie pracują w stałych godzinach, jak również z kobietami będącymi w małżeństwach, w których to one wykonują pracę zmianową, zaś ich mężowie pracują w stałych godzinach. Ponadto kobiety będące w małżeństwach, w których oboje małżonkowie pracują zmianowo, uzyskały niższy wynik w zakresie aktualnego nastroju, jak też nastroju pozytywnego w ostatnim tygodniu w porównaniu z kobietami będącymi w małżeństwach, w których to one pracują zmianowo, zaś ich mężowie w stałych godzinach.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że doświadczenie stanów depresyjnych bądź złości przez pracowników zmianowych może być następstwem zaburzeń: snu, rytmów okołodobowych bądź też funkcjonowania w warunkach desynchronizacji społecznej. Sytuacja ta stwarza bowiem mniej okazji do partycypacji w życiu rodzinnym i towarzyskim, zwiększa prawdopodobieństwo konfliktów, a także sprzyja obniżeniu nastroju oraz pogorszeniu samopoczucia (Fąfrowicz, 1998; Moreira i in., 2019; Parida i in., 2023; Yu i in., 2025).

Korespondują z tym rezultaty uzyskane w badaniach małżeństw przeprowadzonych przez Stainesa i Plecka (1983). Zgodnie z nimi praca zmianowa sprzyja występowaniu konfliktów i niższej jakości wspólnie spędzanego czasu z rodziną. Mając na uwadze to, że krytyka oraz konflikty w małżeństwie mogą odpowiadać za intensyfikację zarówno konfliktów na linii praca–rodzina, jak i na linii rodzina–praca (por. Grzywacz i Marks, 2000; Kinnunen i in., 2003), można wnosić, że kobiety będące w małżeństwach, w których oboje małżonkowie

pracują zmianowo, uzyskały niższą satysfakcję z życia, niższy nastrój pozytywny w ciągu ostatniego tygodnia oraz niższy aktualny nastrój.

Wskazuje się, że sen pozostaje w dwukierunkowej zależności z jakością związku, tym samym jakość związku oddziałuje na sen, zaś problemy związane ze sferą snu oddziałują na jakość związku (Audigier i in., 2023; Novak i in., 2024; Troxel i in., 2007; Troxel i in., 2009; Xie i in., 2025). Mając to na uwadze, można przypuszczać, że małżonkowie realizujący pracę zmianową są narażeni na doświadczanie zaburzeń snu, które mogą być intensyfikowane ze względu na konflikty pojawiające się w małżeństwie. Czas spędzany z małżonkiem może być ograniczany z powodu doświadczanych zaburzeń snu oraz rytmów okołodobowych. To zmniejsza szansę na uzyskanie wsparcia od małżonka, które mogłoby niwelować konflikt między życiem rodzinnym i zawodowym, zaś pozytywne kontakty w ciągu dnia z małżonkiem mogą korzystnie oddziaływać na jakość snu (Hasler i Troxel, 2010).

Koresponduje z tym model stresu pracy zmianowej sformułowany przez Åkerstedta i Froberga (1976, za: Smith, 1998), zgodnie z którym dla uzyskania adaptacji do pracy zmianowej konieczne jest osiągnięcie równowagi między trzema sferami aktywności: nawyków dotyczących snu, życia rodzinnego i postawy wobec pracy zmianowej, bowiem sfery te są w stanie dynamicznej równowagi i wzajemnie na siebie oddziałują. Zgodnie z powyższym równowaga może ulec zakłóceniu wskutek różnych pór aktywności i snu małżonków wynikających z harmonogramu czasu pracy, co może prowadzić do negatywnych implikacji dla zdrowia zarówno w wymiarze psychicznym, jak i fizycznym pracownika.

Kiedy pracownik zmianowy zdecyduje się na poświęcenie większej ilości czasu rodzinie kosztem czasu przeznaczonego na sen, zmniejszeniu ulega ilość snu, co może prowadzić do zakłócenia życia rodzinnego oraz wykształcenia negatywnej postawy względem pracy zmianowej, czego konsekwencją może być doświadczanie zaburzeń snu. Przypuszczalnie zatem destabilizacja równowagi między powyższymi sferami będzie intensyfikować odczuwanie stresu przez pracowników zmianowych, przez co kobiety będące w małżeństwach, w których oboje małżonkowie pracują zmianowo, uzyskały niższą satysfakcję z życia oraz doświadczają obniżenia nastroju.

Ograniczone możliwości uzyskiwania wsparcia przez kobiety będące w małżeństwach, w których oboje małżonkowie pracują zmianowo, mogą wynikać z doświadczanego przez małżonków *konfliktu napięć* dwojako. Po pierwsze, doświadczanie emocji o walencji ujemnej w związku z pełnieniem roli zawodowej

może skutkować koncentrowaniem uwagi na sobie oraz podejmowaniem działań mających na celu samoregulację, w następstwie czego zużywane są zasoby, które nie mogą zostać wykorzystane w realizowaniu roli rodzinnej. Próby poradzenia sobie pochłaniają bowiem energię, co sprzyja doświadczaniu zmęczenia, a tym samym utrudnione jest angażowanie się w rolę rodzinną. Po drugie, zaabsorbowanie rolą zawodową, rozmyślanie o pracy po jej zakończeniu, może sprawiać, że małżonkowie będą doświadczać napięcia, które będzie ograniczać szanse angażowania się w wypełnianie roli rodzinnej, np. osoby takie nie będą dostatecznie koncentrować się na rozmowie z małżonkiem, co będzie sprzyjać występowaniu konfliktów (Rothbard, 2001).

Omawiając zróżnicowanie w zakresie zmiennych związanych z zadowoleniem z pracy, wskazywano, że kobiety częściej doświadczają przeciążenia roli rodzinnej niż zawodowej. Ze względu na to, że kobiety będące w związkach małżeńskich, w których to one pracowały zmianowo, zaś ich mężowie w stałych godzinach pracy, uzyskały wyższe wyniki w zakresie satysfakcji z życia, aktualnego nastroju, jak też nastroju pozytywnego w ostatnim tygodniu, można wnosić, że kobiety te lepiej radzą sobie z negatywnymi konsekwencjami wykonywania pracy zmianowej w postaci zaburzeń rytmów okołodobowych, zaburzeń snu oraz zmęczenia.

Przesłanki do wysunięcia takiego przypuszczenia można odnaleźć w literaturze przedmiotu. Wskazuje się bowiem, że posiadanie pozytywnego nastroju może odpowiadać za kształtowanie pozytywnych kontaktów małżeńskich oraz zwiększanie możliwości uzyskiwania wsparcia, zaś czynniki te również odpowiadają za sen o wyższej jakości (Kent i in., 2015; Prigerson i in., 1999; Shapiro i in., 1997; Strawbridge i in., 2004; Yorgason i in., 2018).

W niniejszej pracy zróżnicowanie ze względu na organizację czasu pracy małżonków w zakresie zmiennych związanych z zadowoleniem z życia odnotowano wyłącznie wśród kobiet. Może za to odpowiadać fakt, że, jak wskazywano wcześniej, jakość zachowań komunikacyjnych jest szczególnie istotna dla uzyskiwanej przez kobiety satysfakcji małżeńskiej (por. Hou i in., 2019; Plopa, 2011; Yoo, 2022). Ponadto jakość snu jest predyktorem zdrowia w wymiarze psychicznym i fizycznym, przy czym związek ten jest silniejszy wśród kobiet niż mężczyzn (Muzni i in., 2021).

6.2.8. Wpływ zadowolenia z organizacji czasu pracy w małżeństwie na zadowolenie badanych kobiet i mężczyzn z małżeństwa, pracy i życia

Ostatnia hipoteza, która została poddana weryfikacji w niniejszej pracy, zakładała istnienie zróżnicowania pomiędzy kobietami i mężczyznami w małżeństwach, w których oboje małżonkowie deklarują wysokie zadowolenie z organizacji czasu pracy własnej, oraz małżeństwami, w których jedno z małżonków lub oboje małżonkowie osiągają niskie zadowolenie z organizacji czasu pracy. Jak wskazywano już wcześniej w niniejszej pracy, wysokie zadowolenie z organizacji czasu pracy może świadczyć zarówno o tym, że jednostka adaptowała się do posiadanego harmonogramu czasu pracy, jak i o tym, że organizacja ta jest zgodna z jej preferencjami, a przez to może ona osiągać równowagę między życiem zawodowym i rodzinnym (por. Axelsson i in., 2004; Beutell, 2010; Ingre i in., 2012). Mając to na uwadze, oczekiwano, że kobiety i mężczyźni będący w małżeństwach, w których oboje małżonkowie są zadowoleni z organizacji czasu pracy, będą osiągać wyższe zadowolenie z małżeństwa, pracy i życia w porównaniu z kobietami i mężczyznami, tworzącymi małżeństwa, w których przynajmniej jedno z małżonków deklaruje niskie zadowolenie z organizacji czasu pracy. W świetle przeprowadzonej weryfikacji hipoteza ta zyskała częściowe potwierdzenie. W pierwszej kolejności zostaną omówione wyniki uzyskane przez mężczyzn.

Mężczyźni będący w małżeństwach, w których oboje małżonkowie są zadowoleni z organizacji czasu pracy własnej, nie różnili się w zakresie zadowolenia ze związku od mężczyzn będących w małżeństwach, w których przynajmniej jedno z małżonków deklaruje niskie zadowolenie z organizacji czasu pracy. Niemniej zróżnicowanie mężczyzn dostrzeżono w przypadku zadowolenia z pracy w zakresie: satysfakcji z pracy, przywiązania afektywnego, subiektywnego odczucia zmęczenia, obniżenia motywacji, pogorszenia koncentracji i zmęczenia przewlekłego. Mężczyźni będący w małżeństwach, w których oboje małżonkowie są zadowoleni z organizacji czasu pracy własnej, osiągalni wyższą satysfakcję z pracy, silniejsze przywiązanie afektywne do organizacji oraz doświadczali niższego poziomu zmęczenia przewlekłego i wymienionych powyżej jego aspektów w porównaniu z mężczyznami będącymi w małżeństwach, w których przynajmniej jedno z małżonków jest niezadowolone z tejże organizacji.

Wśród mężczyzn różnicowanie uwidoczniło się w zakresie zadowolenia z pracy i życia, niemniej nie dotyczyło ono zadowolenia z małżeństwa. Uzyskany kształt wyników można odnieść do dyferencjacji znaczeniowej ról pełnionych przez mężczyzn, bowiem nawiązując do tradycyjnego podziału ról związanych z płcią, zauważa się, że mężczyźni mogą częściej traktować w sposób priorytetowy rolę zawodową względem roli rodzinnej (por. Brannon, 2002; Cinamon i Rich, 2002b; Czapiński i Panek, 2009; Duch-Krzystoszek, 2007). Ze względu na istniejące stereotypy związane z płcią od mężczyzn oczekuje się bowiem, aby w większym stopniu koncentrowali się na wypełnianiu roli zawodowej (np. Deaux i Lewis, 1984; Mandal i in., 2010, 2012), a tym samym za samoocennę mężczyzn może odpowiadać realizacja roli zawodowej (por. Mandal, 2004). Być może właśnie dlatego doświadczają oni wyższego, w porównaniu z kobietami, poziomu stresu wskutek odczuwania niepewności zatrudnienia (Padkayeva i in., 2018).

Pełnienie roli zawodowej umożliwia jednostce zaspokajanie potrzeb, wyznacza jej pozycję społeczną, stwarza możliwości rozwoju osobistego oraz nadaje sens życiu (Derbis, 2014; Robak i Słocińska, 2014). Traktowanie roli zawodowej w sposób priorytetowy może skutkować przejawianiem większego zaangażowania w jej realizowanie, co sprzyja osiągnięciu wyższej satysfakcji z pracy (por. Amatea i in., 1986; Bhowon, 2013; Lee, 2023; Lee i Kim, 2023; Edwards i Rothbard, 2000; Stryker i Serpe, 1994). Zaangażowanie może być definiowane jako „pozytywny i utrzymujący się dłużej afektywno-motywacyjny stan umysłu odnoszący się do pracy” (Derbis, 2014, s. 351). W literaturze przedmiotu wskazuje się, że zaangażowanie może być rozpatrywane jako zmienna pośrednicząca w relacji satysfakcji z pracy do przywiązania do organizacji (Ćulibrk i in., 2018). Korespondują z tym badania przeprowadzone przez Ting (2011) wśród nauczycieli szkół podstawowych, z których wynika, że wewnętrzny marketing, zaangażowanie w pracę, jak również satysfakcja z pracy oddziałują na przywiązanie do organizacji.

Mając to na uwadze, można wysunąć przypuszczenie, że mężczyźni będący w związkach, w których oboje małżonkowie ujawniają zadowolenie z organizacji czasu pracy, będą częściej doświadczać emocji o walencji dodatniej. To może skłaniać małżonków do przejawiania większego zaangażowania w realizację roli zawodowej, a tym samym do jej doskonalszego pełnienia (Rostowska, 2008). Zatem mężczyźni ci mogą ujawniać zarówno silniejsze przywiązanie afektywne do organizacji, jak i wyższą satysfakcję z pracy. Korespondencję do powyższego

przypuszczenia można odnaleźć również w innych badaniach (Lim, 2010; Meredith i in., 2022; Moslehpour i in., 2023; Patrick i Sonia, 2012; Yoon i Thye, 2002). Ponadto przywiązaniu afektywnemu do organizacji, a także odczuwaniu wyższej satysfakcji z realizowania roli zawodowej może sprzyjać innowacyjność wykonywanej pracy (Demircioglu, 2023).

Uwzględniając to, że w omawianych związkach oboje małżonkowie są zadowoleni z organizacji czasu pracy, można przypuszczać, że odpowiada za to wysoki poziom wsparcia uzyskiwanego przez mężczyzn w miejscu pracy, które sprzyja redukowaniu konfliktu na linii praca–rodzina (French i in., 2018; Frye i Breugh, 2004; Lee i in., 2013; Talukder, 2019), a tym samym osiągnięciu przez nich satysfakcji z pracy oraz z rodziny (Karatepe i Uludağ, 2008; Pedersen i Minnotte, 2012). Ponadto zauważa się, że uzyskiwane wsparcie pozwala redukować konflikt doświadczany między obszarami życia zawodowego i rodzinnego, zwiększa przywiązanie do organizacji oraz zmniejsza prawdopodobieństwo rezygnacji z zatrudnienia (Prysmakova i Lalatin, 2023; Zhou i in., 2020).

Korespondencję z przedstawionymi wyjaśnieniami można odnaleźć w rezultatach badawczych uzyskanych przez Prestiego i in. (2020) na podstawie badań przeprowadzonych wśród osób tworzących związki dwuzarobkowe. Badacze wykazali, że wsparcie uzyskiwane w środowisku pracy wiązało się pozytywnie ze wzbogaceniem na linii praca–rodzina. Podobne rezultaty uzyskali Wayne i in. (2013), którzy dowiedli, że spostrzeżenie organizacji jako wspierającej rodzinę wiąże się pozytywnie ze wzbogaceniem na linii praca–rodzina, zaś w efekcie doświadczania tego wzbogacenia, pracownicy ujawniają afektywne przywiązanie do organizacji. Co warto podkreślić, w badaniach tych wykazano również, że przywiązanie partnera pozostaje w pozytywnej i wzajemnej relacji do ujawnianego przez pracownika przywiązania afektywnego.

Osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym sprzyja odczuwaniu satysfakcji z pracy, zaangażowaniu w pracę oraz zmniejszeniu konfliktu na linii praca–rodzina (Lamane-Harim i in., 2023). Benligiray i Sönmez (2012) podkreślają również znaczenie wsparcia w osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym, co sprzyja silnemu przywiązaniu do organizacji. Korespondują z tym także rezultaty uzyskane przez Casper i in. (2011), ponieważ wsparcie uzyskiwane w środowisku pracy pozytywnie wiąże się z przywiązaniem afektywnym. Niemniej należy wspomnieć o istnieniu badań wskazujących na to, że doświadczanie wysokiego poziomu wsparcia ze strony przełożonego wprawdzie sprzyja doświadczaniu stresu zawodowego

o mniejszym nasileniu, jednak dotyczy to wyłącznie kobiet (Padkapayeva i in., 2018). Przepuszczalnie wynika to z faktu, że wsparcie może oddziaływać na jednostkę w sposób zróżnicowany w zależności od jego źródła oraz sytuacji (Derbis, 2014).

Doświadczanie konfliktu na linii praca–rodzina może sprzyjać odczuwaniu zmęczenia, przez co pracownicy mogą ujawniać fizyczne oznaki dyskomfortu, senność czy też obniżenie energii lub motywacji (Dohrmann i in., 2019). Niemniej uzyskiwanie wsparcia w środowisku zawodowym może odpowiadać za niwelowanie doświadczanego zmęczenia (Andrei i in., 2020; Li i in., 2020). Wydaje się zatem prawdopodobne, że zgodnie z wynikami uzyskanymi w niniejszej pracy mężczyźni, będący w związkach charakteryzujących się wysokim zadowoleniem z organizacji czasu pracy, być może ujawniają niższy poziom zmęczenia ze względu na wyższy poziom wsparcia otrzymywanego w środowisku zawodowym.

Uzyskiwanie wsparcia w środowisku pracy może również sprzyjać ujawnianiu wyższej wewnętrznej motywacji do pracy, bez względu na to, z jakimi obciążeniami ona się wiąże (Canboy i in., 2023; Van Yperen i Hagedoorn, 2003). Zasadne jest przypuszczenie, że wykonywanie pracy w czasie zgodnym z preferencjami jednostki może sprawiać, iż wzmiankowani mężczyźni są skłonni ujawniać wewnętrzną motywację. Wskazuje się bowiem, że wewnętrzna motywacja może być rozpatrywana jako zmienna pośrednicząca w relacji wsparcia uzyskiwanego w środowisku pracy do konfliktu na linii praca–rodzina (Hong i in., 2019), jak również wsparcia uzyskiwanego w miejscu pracy i doświadczanego zmęczenia (Liu i in., 2018a).

Mając na uwadze to, że wykonywanie interesującej, ważnej dla społeczeństwa, pracy i pomyślnie układające się relacje zawodowe są równie ważne dla kobiet i mężczyzn (Andrade i in., 2022), można przypuszczać, że mężczyźni będący w związkach charakteryzujących się dużym zadowoleniem z organizacji czasu pracy będą doświadczać mniejszego zmęczenia w porównaniu z mężczyznami będącymi w małżeństwach, w których przynajmniej jedno z małżonków ujawnia niskie zadowolenie z organizacji czasu pracy.

Na podstawie ujawniania wysokiego zadowolenia z organizacji czasu pracy można również wnioskować o tym, że mężczyźni doświadczają mniejszych problemów związanych ze snem, a tym samym odczuwają mniejsze zmęczenie. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że zmęczenie można rozpatrywać jako złożone zjawisko – na jego doświadczanie mogą mieć wpływ trudności związane

ze snem w postaci zakłóceń snu bądź też przeznaczanie na niego zbyt małej liczby godzin, jak również obciążenia związane z pełnieniem roli zawodowej czy też styl życia (Caldwell i in., 2019; Hiestand i in., 2023; Jameson i in., 2023).

Korespondują z tym wyniki badania przeprowadzonego przez Boolaniego i in. (2019), które wiążą wysoki poziom zmęczenia ze snem o niższej jakości, siedzącym trybem pracy oraz wysiłkiem intelektualnym w dni wolne od pracy, zaś wyższy poziom energii ze snem o wyższej jakości. Chcąc zminimalizować prawdopodobieństwo doświadczania zaburzeń snu, powinno się zadbać o zwiększenie aktywności fizycznej, ograniczenie czasu spędzanego na siedząco, jak również wykazanie dbałości o optymalny sen (Hajo i in., 2020).

Analizy przeprowadzone dla zmiennych związanych z zadowoleniem z życia wykazały, że mężczyźni będący w małżeństwach zadowolonych z organizacji czasu pracy własnej mieli wyższy nastrój aktualny, a także wyższy pozytywny nastrój i niższy nastrój negatywny w ciągu ostatniego tygodnia w porównaniu z mężczyznami, będącymi w małżeństwach, w których przynajmniej jedno z małżonków deklarowało niskie zadowolenie z organizacji czasu pracy własnej.

Można przypuszczać, że mężczyźni będący w małżeństwach charakteryzujących się wysokim poziomem zadowolenia z organizacji czasu pracy ujawniają pozytywny nastrój, co ma swoje źródło w przekonaniu, że ich życie układa się pomyślnie, zaś posiadane przez nich zasoby są adekwatne, dzięki czemu mogą realizować ważne dla nich cele (Derbis, 2014). Odczuwany nastrój może odpowiadać za to, w jaki sposób percypują oni otrzymywane wsparcie oraz stres, ponieważ zgodnie z koncepcją Fredrickson (2001) doświadczanie pozytywnych emocji sprzyja poszerzaniu repertuaru zachowań jednostki, a także budowaniu trwałych zasobów zarówno fizycznych, intelektualnych, jak i psychologicznych i społecznych (Lachowska, 2014), co umożliwia im uzyskiwanie wsparcia w większym zakresie oraz efektywne radzenie sobie ze stresem.

Zgodnie z dotychczas proponowanymi wyjaśnieniami wskazywano, że za obraz wyłaniający się z wyników może odpowiadać wsparcie otrzymywane w miejscu pracy. Uzyskiwanie wsparcia o niskim poziomie może sprzyjać doświadczaniu symptomów depresyjnych o wyższym nasileniu (Ransford i in., 2008; Yin i in., 2023). Zatem jeśli jest ono niskie, może również przekładać się na obniżenie nastroju mężczyzn będących w związkach, w których przynajmniej jedno z małżonków jest niezadowolone z organizacji czasu pracy.

Zaobserwowane obniżenie nastroju doświadczane przez mężczyzn będących w małżeństwach, w których przynajmniej jedno z małżonków deklaruje niskie

zadowolenie z organizacji czasu pracy, może wynikać z przeznaczania na sen niewystarczającej ilości czasu, co koresponduje ze wzmiankowaną już wcześniej dwukierunkową zależnością snu i nastroju (por. Kalmbach i in., 2018; Shapiro i in., 1997). Ze względu na niewystarczającą ilość snu bądź jego niską jakość pracownicy częściej mogą ujawniać negatywny nastrój, jak również doświadczać napięcia, nerwowości i irytacji (Audigier i in., 2023; Kim i in., 2025; Ogińska i Pokorski, 2006). Ponadto zauważa się, że zarówno wśród pracowników, jak i osób realizujących obowiązki zawodowe wyłącznie na zmianie porannej, złość jest najsilniejszym predyktorem negatywnych następstw dla zdrowia w wymiarze psychicznym (Srivastava, 2010).

Wyniki uzyskane na podstawie analiz przeprowadzonych wśród kobiet w zakresie zadowolenia ze związku są szczególnie interesujące. Kobiety, będące w małżeństwach, w których przynajmniej jedno z małżonków deklaruje niskie zadowolenie z organizacji czasu pracy, uzyskały bowiem wyższe wyniki dotyczące jakości związku i wszystkich jego podskal (*zgodności, satysfakcji, spójności i ekspresji emocjonalnej*) oraz wsparcia uzyskiwanego od małżonka i następujących wymiarów: dbanie o komfort fizyczny, pomoc w poszukiwaniu rozwiązania, pomoc materialna, pocieszenie oraz modlitwa. A wszystkie efekty miały umiarkowaną siłę.

Podobnie jak w przypadku mężczyzn istotne wydaje się odniesienie do dyferencjacji znaczeniowej pełnionych ról, ponieważ ze względu na obowiązujące stereotypy związane z płcią od kobiet oczekuje się, aby w wyższym stopniu koncentrowały się na wypełnianiu ról rodzinnych niż zawodowych (por. Deaux i Lewis, 1984; Mandal i in., 2010, 2012). Znajduje to odzwierciedlenie w przypisywaniu przez kobiety rolem rodzinnym większego znaczenia, a także w dokonywanych przez nie autocharakterystykach (por. Lachowska, 2012; Titkow i in., 2004). Ponadto kobiety mogą przejawiać większe zaangażowanie w wypełnianie ról rodzinnych ze względu na sankcje społeczne, które ponoszą w wyniku niedostatecznego ich pełnienia (por. Barnett, 2004; Deutsch i Saxon, 1998; Greenhaus i Beutell, 1985; Ostrouch-Kamińska, 2011; Szekeres i in., 2023).

Uzyskany kształt wyników w niniejszej pracy można wyjaśnić w dwojnasób. Po pierwsze, kobiety będące w związkach, w których przynajmniej jedno z małżonków jest niezadowolone z organizacji czasu pracy w porównaniu z kobietami, będącymi w małżeństwach, w których oboje małżonkowie są zadowoleni z organizacji czasu pracy, mogą częściej doświadczać konfliktu na linii rodzina-praca z powodu traktowania roli rodzinnej w sposób priorytetowy. To może skłaniać

je do dokonywania większych inwestycji w realizowanie tej roli i pełnienie jej w sposób efektywny (por. Greenhaus i Powell, 2006; Parasuraman i in., 1996), dzięki czemu uzyskują wyższą jakość związku i otrzymują wsparcie od małżonka. Korespondują z tym wyniki badań uzyskane przez Lachowską (2012), z których wynika, że kobiety częściej doświadczają przeciążenia rolą rodzinną, co może skłaniać je do poświęcenia większej ilości czasu na rzecz rodziny.

Po drugie, w literaturze przedmiotu wskazuje się, że relacje między obszarami życia zawodowego i pozazawodowego mogą być kompensacyjne, kiedy istnieje między nimi negatywne powiązanie. Tym samym jeśli jednostka doświadcza niezadowolenia w związku z pełnieniem roli zawodowej, np. deklaruje niskie zadowolenie z organizacji czasu pracy, może wykazywać zaangażowanie w rolę rodzinną, która jest dla niej satysfakcjonująca (por. Edwards i Rothbard, 2000; Evans i Bartolomé, 1984; Morf, 1989). Jest to również zgodne z *teorią akumulacji ról* Siebera (1974), ponieważ jednostka może doświadczać gratyfikacji związanych z akumulacją ról na mocy mechanizmu kompensacji. Zatem jeśli kobiety biorące udział w badaniach prezentowanych w niniejszej pracy są w związkach charakteryzujących się niskim stopniem zadowolenia z organizacji czasu pracy, to ich niskie zadowolenie może być równoważone pozytywnymi doświadczeniami związanymi z realizacją roli małżeńskiej.

Wysoką ocenę jakości związku małżeńskiego oraz wsparcia uzyskiwanego przez kobiety będące w małżeństwach, w których przynajmniej jedno z małżonków jest niezadowolone z organizacji czasu pracy, można analizować przez pryzmat podstawowych motywów społecznych, a zwłaszcza przynależności, poznania oraz samooceny (Wojciszke, 2019). Osoby niezadowolone z organizacji czasu pracy własnej mogą decydować się na realizację tych motywów z powodu poczucia bezsensu. Dlatego też mogą wkładać więcej wysiłku w utrzymanie satysfakcjonujących relacji małżeńskich, dzięki czemu mogą uzyskiwać wsparcie, które pozwala im radzić sobie z doświadczanym stresem.

Ponadto nawiązując do *modelu utrzymywania znaczenia* sformułowanego przez Heinego i in. (2006), wykonywanie obowiązków zawodowych w organizacji czasu pracy, która nie jest satysfakcjonująca, może motywować ludzi do podejmowania zachowań pozwalających odbudować poczucie sensu w obszarze życia rodzinnego. A to może skłaniać je również do przejawiania większego zaangażowania w relację małżeńską.

Doświadczenie dyssatisfakcji z organizacji czasu pracy własnej może również wiązać się z obniżeniem samooceny, wskutek czego małżonkowie mogą

reagować kompensacyjnie na zagrożenie samooceny i dokonywać jej podwyższenia poprzez odwołanie się do wysokiej satysfakcji ze związku, co może znaleźć odzwierciedlenie w następującej treści: moja organizacja czasu pracy nie jest satysfakcjonująca, niemniej moje małżeństwo w pełni mnie satysfakcjonuje (Wojciszke, 2019). Można również z dużą ostrożnością wysunąć przypuszczenie, że badane kobiety mogą idealizować swoje małżeństwo oraz małżonków, wskazując, iż ich małżeństwa są spójne, zgodne, satysfakcjonujące i pełne ekspresji emocjonalnej, a także dają im możliwość uzyskiwania wyższego poziomu wsparcia od swoich małżonków. Przypuszczenie to jest zgodne z badaniami Murray i in. (2011), w których wykazano, że wyższy stopień idealizacji małżonka sprzyja zadowoleniu z małżeństwa, zaś jeśli idealizacja jest wzajemna, pozytywnie oddziałuje ona na trwałość związku.

W przypadku zadowolenia z pracy dostrzeżono, że kobiety będące w małżeństwach, w których oboje małżonkowie są zadowoleni z organizacji czasu własnej pracy, są bardziej usatysfakcjonowane z pracy oraz posiadają silniejsze przywiązanie do organizacji w wymiarze afektywnym i normatywnym. Z kolei kobiety będące w związkach, w których przynajmniej jedno z małżonków jest niezadowolone z organizacji czasu pracy, doświadczają silniejszego zmęczenia przewlekłego, jak również silniejszego subiektywnego odczucia zmęczenia oraz większego obniżenia motywacji. Zaobserwowane różnice miały umiarkowaną siłę.

Kobiety, będące w małżeństwach charakteryzujących się niskim zadowoleniem z organizacji czasu pracy, być może z uwagi na koncentrację na roli rodzinnej, mogą częściej decydować się na wypełnianie obowiązków domowych i opiekuńczych kosztem wypoczynku bądź też snu, przez co mogą doświadczać zmęczenia w wyższym nasileniu. Korespondują z tym badania przeprowadzone przez Ogińską i Pokorskiego (2006), z których wynika, że kobiety ujawniają wyższą potrzebę snu niż mężczyźni, jak również częściej odczuwają zmęczenie oraz doświadczają zaburzeń funkcji poznawczych.

Podobne wnioski można wysunąć na podstawie literatury przedmiotu, ponieważ, jak wskazywano wcześniej, kobiety bez względu na organizację czasu pracy mogą częściej doświadczać problemów związanych ze snem (por. Doan i in., 2024; Park i in., 2019; Park i Suh, 2020). Ze względu na chęć pełnienia roli rodzinnej zgodnie z oczekiwaniami społecznymi mogą one decydować się na rezygnowanie z wypoczynku oraz snu, co w konsekwencji może prowadzić do rozwinięcia zmęczenia przewlekłego (por. Makowiec-Dąbrowska i Koszarda-Włodarczyk, 2006; Mokros i in., 2021; Ostrouch-Kamińska, 2011).

Badania przeprowadzone przez Cho i in. (2021) wśród pielęgniarek potwierdzają również, że to właśnie brak wypoczynku oraz długie godziny pracy mogą skutkować obniżeniem przywiązania do organizacji. Doświadczanie stresu wynikającego z nadmiaru obowiązków sprzyja występowaniu konfliktów na linii praca–rodzina, jak również rodzina–praca (Tran, 2023). Ponadto, jak sugerowano wcześniej, kobiety mogą częściej doświadczać konfliktu na linii rodzina–praca, w wyniku którego mogą uzyskiwać niższą satysfakcję z pracy oraz ujawniać niższy stopień przywiązania do organizacji (por. Chirkowska-Smolak, 2008; Hatam i in., 2016; Huaman i in., 2023; Tran, 2023). Korespondują z tym wyniki badania uzyskane przez Li i in. (2013), które potwierdzają, że doświadczanie konfliktu między obszarami życia rodzinnego i zawodowego wiąże się negatywnie zarówno z afektywnym, jak i normatywnym przywiązaniem do organizacji.

Z kolei kobiety będące w związkach małżeńskich charakteryzujących się wysokim zadowoleniem z organizacji czasu pracy ujawniły wyższą satysfakcję z pracy, silniejsze przywiązanie afektywne i normatywne do organizacji oraz niższy poziom zmęczenia (subiektywnego odczucia zmęczenia, obniżenia motywacji i zmęczenia przewlekłego). Zgodnie z wynikami metaanalizy przeprowadzonej przez Batz-Barbarich i in. (2018) kobiety nie różnią się od mężczyzn w zakresie osiągniętej satysfakcji z pracy i życia, niemniej jeśli jednocześnie dokonuje się pomiaru satysfakcji z pracy i życia, dostrzega się, że kobiety ujawniają niższą satysfakcję z pracy. W opozycji do przedstawionych powyżej rezultatów pozostają wyniki uzyskane przez Grönlund i Öun (2018). Autorki, przeprowadzając badania wśród małżeństw dwuzarobkowych, odnotowały wyższą satysfakcję kobiet z pracy, co wyjaśniają posiadaniem przez kobiety niższych oczekiwań wobec siebie w porównaniu z mężczyznami.

Wysokie zadowolenie z organizacji czasu pracy relacjonowane przez małżonków może świadczyć o tym, że doświadczają oni równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym, przez co kobiety mogą osiągać wyższą satysfakcję z pracy i życia (Haar i in., 2014). Zgodnie z wynikami badań Talukdera (2019), jak też Li i in. (2014a), zarówno osiągnięcie równowagi na linii praca–rodzina, jak i satysfakcja z pracy są powiązane pozytywnie z przywiązaniem do organizacji. Ponadto ujawnianie silnego przywiązania do organizacji, jak również osiągnięcie wysokiej satysfakcji z pracy sprzyjają kontynuowaniu zatrudnienia w tej organizacji (Bell i Sheridan, 2020; Chen i in., 2023a; Hatam i in., 2016; Zito i in., 2018).

Korespondują z tym rezultaty badania przeprowadzonego przez Somersa (2009) wśród pracowników opieki zdrowotnej, które pokazują, że to właśnie

dominacja afektywno-normatywnego przywiązania wiąże się z doświadczaniem niższego poziomu stresu, mniejszą absencją w pracy oraz niższą skłonnością do odejścia z pracy. Można zatem przypuszczać, że zgodnie z wynikami uzyskanymi w niniejszej pracy kobiety z uwagi na wysoką satysfakcję z pracy i życia doświadczają zmęczenia o mniejszym nasileniu. Jest to zgodne z wynikami badań przeprowadzonych w populacji pracowników sektora zdrowia, ponieważ osiągnięcie satysfakcji z pracy i życia może odpowiadać za zmniejszenie ryzyka doświadczania zmęczenia zmianami (*change fatigue*) oraz wypalenia zawodowego (Brown i in., 2018; Uchmanowicz i in., 2019).

Ponadto ujawniane przez kobiety zadowolenie z organizacji czasu pracy może wiązać się, podobnie jak w przypadku mężczyzn, z otrzymywanym wsparciem w środowisku pracy. Kobiety uzyskują wsparcie od współpracowników na wyższym poziomie, zaś od przełożonego na podobnym poziomie jak mężczyźni (Van Daalen i in., 2005). Niemniej wskazuje się, że wsparcie może odpowiadać za obniżenie stresu doświadczanego przez kobiety, zaś efektu tego nie obserwuje się w przypadku mężczyzn (Padkapayeva i in., 2018). Mając to na uwadze, można przypuszczać, że kobiety uzyskujące wsparcie w środowisku zawodowym będą osiągać wyższą satysfakcję z pracy oraz ujawniać skłonność do kontynuowania zatrudnienia.

Korespondencję do tego przypuszczenia można odnaleźć w badaniach Orgambideza i Almeidy (2020), z których wynika, że jasne wymagania stawiane pielęgniarkom oraz uzyskiwanie wysokiego wsparcia zarówno od przełożonego, jak i współpracowników sprzyja osiągnięciu satysfakcji z pracy. Znaczenie wsparcia podkreślają również Bell i Sheridan (2020), którzy wykazali, że niski poziom wypalenia zawodowego, wysoki poziom otrzymywanego od współpracowników wsparcia, facylitujący harmonogram pracy i pozytywne relacje interpersonalne sprzyjają kontynuowaniu zatrudnienia przez pielęgniarki. Podobne wnioski można wysunąć na podstawie badania przeprowadzonego przez Beutella (2010), z którego wynika, że otrzymywanie wsparcia od przełożonego sprzyja uzyskiwaniu zadowolenia z organizacji czasu pracy.

Kobiety będące w małżeństwach, w których oboje małżonkowie osiągają wysokie zadowolenie z organizacji czasu pracy, w zakresie zadowolenia z życia były w wyższym stopniu usatysfakcjonowane niż kobiety będące w małżeństwach, w których przynajmniej jedno z małżonków było niezadowolone z organizacji czasu pracy. Zgodnie z wynikami metaanalizy kobiety nie różnią się od mężczyzn w zakresie uzyskiwanej satysfakcji z życia (Batz-Barbarich

i in., 2018). Niemniej badania przeprowadzone wśród osób tworzących związki dwuzarobkowe pokazują, że kobiety uzyskują wyższą satysfakcję z życia niż mężczyźni (Van Daalen i in., 2005).

Wysokie zadowolenie z organizacji czasu pracy może świadczyć o tym, że małżonkowie z powodzeniem łączą pełnienie ról rodzinnych i zawodowych, przez co kobiety ujawniają wyższą satysfakcję z życia (Bocean i in., 2023; Haar i in., 2014). Można również przypuszczać, że wyższe wyniki uzyskane w zakresie satysfakcji z życia są powiązane z przywiązaniem do organizacji, ponieważ zgodnie z wynikami badań, które zostały przeprowadzone wśród pracowników opieki zdrowotnej, przywiązanie do organizacji wiąże się w sposób pozytywny z satysfakcją z życia (Vanaki i Vagharseyyedin, 2009). Odnosząc się do wsparcia uzyskiwanego w obszarze życia zawodowego, warto nadmienić, że niekoniecznie musi ono w sposób bezpośredni oddziaływać na osiąganą satysfakcję z życia, ponieważ zgodnie z wynikami badań przeprowadzonymi przez Gahlawat i in. (2019) wśród związków dwu karier relacja ta zapośredniczona jest przez satysfakcję z pracy, kariery oraz rodziny.

6.3. Ograniczenia badania i przyszłe kierunki badań

Przeprowadzone badania nie są wolne od ograniczeń. Po pierwsze istnieje trudność w zakresie generalizowania uzyskanych wyników na populację małżeństw dwuzarobkowych ze względu na niską zwrotność ankiet (około 20%). Pozwala to przypuszczać, że na ich wypełnienie i oddanie zdecydowali się respondenci w większości zadowoleni ze swojego małżeństwa, pracy i życia bądź też wykazujący adaptację do posiadanej organizacji czasu pracy, co mogło wpłynąć na uzyskany kształt wyników i niepotwierdzenie hipotez wiążących wykonywanie pracy zmianowej z negatywnymi następstwami dla dobrostanu osób badanych.

Po drugie, nie pozyskiwano informacji na temat zamieszkiwania w określonych województwach, przez co można wysunąć przypuszczenie, że próba nie jest reprezentatywna, a tym samym nie jest uprawnione generalizowanie wyników uzyskanych w niniejszej pracy na populację Polaków. W przyszłości zasadne wydaje się dążenie do weryfikacji potencjalnych związków między organizacją czasu pracy a zadowoleniem z małżeństwa, pracy i życia na próbach ogólnopolskich.

Po trzecie, należy wskazać, że podgrupy porównywanych małżeństw były silnie nierównoliczne, ponieważ grupę badaną stanowiły w większości małżeństwa, w których oboje małżonkowie pracują w stałych godzinach. Najwięcej

trudności doświadczono w zakresie rekrutacji do badania małżeństw, w których oboje małżonkowie wykonują pracę zmianową, co pozwala przypuszczać, że takie małżeństwa występują rzadko ze względu na doświadczanie potencjalnych trudności związanych z godzeniem ról rodzinnych i zawodowych przez diady.

Po czwarte, problemem mógł być sposób kwalifikacji organizacji czasu pracy badanych osób. Wprawdzie dążono do wyeliminowania potencjalnych trudności związanych z niewłaściwym dokonaniem wyboru posiadanej organizacji czasu pracy przez osoby badane, prosząc je każdorazowo o wskazanie, w jakich godzinach wykonują pracę, oraz określenie czasu trwania zmiany, niemniej w literaturze wskazuje się, że aktualnie harmonogram czasu pracy podlega tak dużemu zróżnicowaniu, że podział osób ze względu na wykonywanie pracy w stałych godzinach bądź w systemie zmianowym o regularnych bądź nieregularnych odstępach między zmianami może być niewystarczający (np. Costa, 2016; Fenwick i Tausing, 2001).

W kolejnych projektach badawczych warto zatem rozważyć zastosowanie innego sposobu kwalifikacji organizacji czasu pracy, który uwzględniłby dodatkowo np. wykonywanie pracy nocą bądź w weekendy, co mogłoby umożliwić porównywanie ze sobą homogenicznych grup, np. pracowników niezmiennych z pracownikami realizującymi obowiązki w systemie zmianowym o szybkiej rotacji postępującej (Hulsegge i in., 2020). Rozwiązanie takie zastosowali m.in. Camerino i in. (2010), dokonując podziału grupy badanej na: osoby pracujące w stałych godzinach w ciągu dnia (*regular day work*), osoby pracujące w nieregularnych godzinach w trakcie dnia (*irregular day work*), osoby pracujące w systemie zmianowym ze zmianą nocną (*shiftwork with night*) oraz osoby pracujące w systemie zmianowym bez zmiany nocnej (*shift work without night*).

Po piąte, na rezultaty badawcze w niniejszej pracy mógł mieć wpływ sposób oceny zadowolenia z: jakości i ilości snu, organizacji czasu pracy, częstotliwości i jakości współżycia seksualnego, który został dokonany przez osoby badane przy pomocy skali Likerta. Zaproponowany sposób pomiaru może zwiększać prawdopodobieństwo tego, że osoby badane częściej będą decydować się na wskazanie, iż są bardzo zadowolone bądź zadowolone z wymienionych obszarów, na co zwracają uwagę również Fekedulegn i in. (2016), wskutek czego poziom zadowolenia może być zawyżony. Wydaje się zatem zasadne, aby w przyszłych projektach badawczych dążyć do zastosowania precyzyjniejszych narzędzi pomiarowych.

Na uzyskany kształt wyników mogły mieć wpływ kryteria doboru do próby badanej, ponieważ badaniami objęto małżeństwa dwuzarobkowe, które zoperacjonalizowano na potrzeby przeprowadzenia badań do niniejszej pracy jako małżeństwa, w których oboje małżonkowie wykonują pracę zawodową. Niemniej na podstawie literatury przedmiotu można przypuszczać, że w przyszłych projektach badawczych należy dokonać precyzyjnego różnicowania małżeństw dwuzarobkowych od małżeństw dwu karier.

Wyniki uzyskane na podstawie przeprowadzonego projektu badawczego podkreślają znaczenie realizowania badań zgodnie z podejściem diadycznym, co pozwala na analizowanie efektów intrapersonalnych i interpersonalnych. Jest to szczególnie ważne, bo na podstawie rezultatów badawczych Plopy (2003, 2011) można wnosić, że „jej małżeństwo” różni się od „jego małżeństwa”. Z uwagi na to, że podejmowana problematyka jest ważna, na co wskazuje wzrost popularności modelu małżeństwa dwuzarobkowego, jak również wzrost zatrudnienia w niestandardowych godzinach pracy, wartościowe byłoby przeprowadzenie badań longitudinalnych (Hulsegge i in., 2020; Shockley i in., 2025; Yucel i Fan, 2019). Dzięki nim możliwe byłoby uchwycenie konsekwencji różnych form organizacji czasu pracy dla zadowolenia ze związku, z pracy i życia w perspektywie długoterminowej, co mogłoby przyczynić się do wypracowania sposobów pozwalających na osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym małżeństw dwuzarobkowych.

6.4. Obszary zastosowania badania

Uzyskane rezultaty badawcze mogą zostać wykorzystane w celu zaprojektowania działań wspierających osiągnięcie równowagi między obszarami życia zawodowego i pozazawodowego oraz sprzyjających uzyskiwaniu wysokiego poziomu zadowolenia z małżeństwa, pracy i życia.

W świetle przeprowadzonych analiz ważne staje się minimalizowanie negatywnych konsekwencji wykonywania pracy zmianowej, zwłaszcza w nieregularnych odstępach między zmianami, a także promowanie zdrowego stylu życia. Można to realizować zarówno w formie kampanii społecznych upowszechniających wiedzę na temat higieny snu oraz korzyści płynących z regularnego snu, jak i zachęcanie do konsultowania ze specjalistami niepokojących objawów związanych ze snem (por. Baranwal i in., 2023; Novak i in., 2024; Park i in., 2019; Schwartz i Roth, 2006; Shriane i in., 2023).

Wiedzę uzyskaną na podstawie wyników badawczych w niniejszej pracy można wykorzystać w psychoedukacji w zakresie przygotowywania kursów i szkoleń zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, ponieważ negatywne konsekwencje doświadczania niewystarczającej ilości snu nie ograniczają się wyłącznie do jednostki, ale obejmują całe społeczeństwo (Hittle i Gillespie, 2018). Praca zmianowa może prowadzić do rozwoju niewłaściwych nawyków żywieniowych oraz niezachowywania higieny snu, przez co może dochodzić do obniżenia produktywności pracowników, zwiększenia ryzyka wypadków w pracy oraz zachorowań (Alali i in., 2018; Deng i in., 2018; Garbarino i in., 2020; Norazahar i Suppiah, 2023; Ohayon i in., 2002; Ropponen i in., 2023).

Nawyki związane ze snem wskazywane są jako kluczowy komponent zdrowego stylu życia (Alvarez i Ayas, 2004; Dalmasas i in., 2019), dlatego tak ważne jest, aby upowszechnić wiedzę na temat tego, w jaki sposób dostosować nawyki związane ze snem do danej organizacji czasu pracy (Alijanzadeh i in., 2023; Chung i in., 2013; Schuster i in., 2019; Shriane i in., 2023). Z literatury przedmiotu wynika, że może temu sprzyjać ograniczenie liczby godzin pracy w trakcie zmiany, a także zmian odbywających się w godzinach nocnych bądź też w weekendy (Arlinghaus i in., 2019; Ropponen i in., 2023), dokonywanie oceny chronotypu pracowników w celu dopasowania harmonogramu czasu pracy do ich preferencji (Amini i in., 2021; Miyama i in., 2020; Saalwirth i Leipold, 2021; Vetter i in., 2015; Weng i Chang, 2024), elastyczne godziny pracy (Haddock i in., 2006; Saalwirth i Leipold, 2021; Schuster i in., 2019), promowanie aktywności fizycznej o umiarkowanej intensywności wśród pracowników (Alnawwar i in., 2023; Park i Suh, 2020; Zhao i in., 2023), ograniczenie siedzącego trybu pracy (Hajo i in., 2020), praktykowanie aromaterapii (Kang i in., 2020; Salamung i Elmiyanti, 2023) czy też organizowanie opieki nad dziećmi przez pracodawcę, co umożliwi pracownikom realizację potrzeby snu (Bajraktarov i in., 2011; Kayaalp i in., 2021). W odniesieniu do powyższych rozważań można przypuszczać, że istotne jest również promowanie zdrowych nawyków żywieniowych, np. ograniczenie spożycia tłustych potraw (O'Brien i in., 2020), regularne spożywanie posiłków i przygotowywanie ich w domu (Gifkins i in., 2018).

Ogólnie rzecz biorąc, wskazuje się, że praca w stałych godzinach umożliwia równoważenie ról rodzinnych i zawodowych, a także ułatwia realizowanie podejmowanych na co dzień aktywności (por. Arlinghaus i in., 2019; Perrucci i in., 2007). Niemniej zauważa się, że w wyniku pandemii COVID-19 częściej dochodzi do zacierania się granic między życiem zawodowym oraz pozazawodowym

ze względu na przeciążenie technologiczne czy też świadczenie pracy zdalnej (Bahr i in., 2023; Chan i in., 2023; Fang i in., 2024; Gemmano i in., 2023; Procentese i in., 2023; Siddiqi, 2024; Truța i in., 2023).

Jednocześnie należy podkreślić, że idealny harmonogram pracy, który gwarantowałby osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym i pozazawodowym każdej jednostce, nie istnieje (Knauth i Hornberger, 2003). Potwierdzają to również wyniki uzyskane w niniejszej pracy, ponieważ praca w stałych godzinach pracy pozytywnie oddziałuje na zadowolenie z małżeństwa, pracy i życia mężczyzn, niemniej w przypadku kobiet zaobserwowano, że korzystniejsza wydaje się dla nich praca zmianowa w nieregularnych odstępach między zmianami.

Mając to wszystko na uwadze, uzyskaną wiedzę można wykorzystać w celu przygotowania programów wspierających godzenie ról rodzinnych i zawodowych, a tym samym sprzyjających osiągnięciu zadowolenia z organizacji czasu pracy na podstawie potrzeb i oczekiwań pracowników związanych z realizowanymi przez nich rolami (Hulsegge i in., 2020; Moreira i in., 2019; Orellana i in., 2023; Shockley i in., 2025; Waismel-Manor i Levanon, 2024; Willis i in., 2008). Jest to szczególnie ważne dla osób zaliczających się do *generacji kanapkowej*, które są narażone na doświadczanie nadmiernego obciążenia realizowanymi rolami z uwagi na jednoczesne pełnienie roli małżonka, rodzica, opiekuna wobec rodziców oraz pracownika. Przy tym oddziaływania te powinny objąć przede wszystkim kobiety, ponieważ odpowiedzialność za sprawowanie opieki częściej spoczywa właśnie na nich (por. Duxbury i Higgins, 2001; Duxbury i in., 2022; Gervais i Milliar, 2024; Neal i Hammer, 2009; Pines i in., 2011; Yucel i Fan, 2023; Yucel i Latshaw, 2024).

Zgodnie ze wskazaniem Clutterbucka (2005) działania te powinny objąć czas pracy, miejsce pracy oraz udogodnienia związane z planowaniem i realizowaniem przez pracownika zadań życia codziennego. W zakresie czasu pracy można podejmować zarówno działania zmierzające do jego urealnienia (Krause, 2014), jak i umożliwiające pracownikowi indywidualną jego organizację, np. rozpoczęcie i kończenie pracy w godzinach umożliwiających mu odprowadzenie dziecka do żłobka/przedszkola i odebranie go (Selander i in., 2024; Tomaszewska-Lipiec, 2018). Korzystne jest także: ograniczanie do minimum konieczności wykonywania pracy podczas zmiany nocnej, wykazywanie dbałości o to, aby zmiana poranna nie rozpoczynała się zbyt wcześnie (Costa, 2010; Jang, 2023), zwiększanie czasu przeznaczanego na wypoczynek poprzez właściwą organizację czasu pracy, nieobarczanie pracownika nadmierną ilością pracy, którą musi

realizować w wymiarze nadgodzin bądź też w domu, dzięki czemu pracownik będzie mógł swobodnie zarządzać czasem wolnym, a tym samym zregenerować siły (Kalkanis i in., 2023; Lipińska-Grobelny, 2014b; Tomaszewska-Lipiec, 2018). W przypadku pracy zmianowej istotne wydaje się, aby jeszcze przed jej podjęciem informować potencjalnych pracowników o ewentualnych negatywnych następstwach takiej organizacji czasu pracy dla ich zdrowia, relacji rodzinnych i społecznych oraz wskazywać, jakie strategie mogą podejmować, aby się przed nimi chronić bądź minimalizować ich negatywne oddziaływanie (Costa, 2010; Kalkanis i in., 2023; Silva i Costa, 2023).

W zakresie dostosowywania miejsca pracy do potrzeb pracowników korzystne mogłoby okazać się zorganizowanie transportu zbiorowego dla pracowników, ograniczenie pracy w siedzącym trybie, dostosowanie stanowiska pracy do pracownika, np. kompleksowe wyposażenie go w niezbędne narzędzia, zadbanie o estetykę i funkcjonalność miejsca pracy oraz o komfort pracownika dzięki ergonomicznym meblom, odpowiedniej temperaturze, dostępowi do naturalnego światła czy umożliwieniu korzystania z pokoju socjalnego. Ważne wydaje się również proponowanie pracownikom udziału w zróżnicowanych aktywnościach w ramach organizacji, które pozwolą na ich integrację, takich jak: turnieje sportowe, spotkania towarzyskie, wydarzenia dla rodzin, wspólne wycieczki, co może korzystnie oddziaływać na dobrostan fizyczny i psychiczny pracowników (Bajraktarov i in., 2011; Camerino i in., 2010; Pisarski i in., 2008).

Jeśli chodzi o działania ułatwiające planowanie i realizowanie zadań życia codziennego korzystne wydaje się oferowanie pracownikom pakietów związanych z ochroną zdrowia oraz rekreacją w celu przeciwdziałania zmęczeniu oraz diagnozy i podejmowania leczenia ewentualnych zaburzeń snu bądź też innych schorzeń związanych z wykonywaniem pracy zmianowej. Dogodne wydają się również organizowanie opieki nad dziećmi w postaci żłobków, przedszkoli lub świetlic przyzakładowych, w których opieka mogłaby być świadczona również popołudniami, w weekendy czy też w wakacje, lub przynajmniej możliwość uzyskania jej dofinansowania (Escriva i in., 2024; Eurofound, 2022b; Krause, 2014; Li i in., 2014b; Lipińska-Grobelny, 2014b; Richardson i in., 2023; Smyła, 2016).

W niniejszej pracy dowiedziono, że kobiecość i męskość pośredniczą w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia badanych osób z małżeństwa, z pracy i życia, dlatego też szczególnie ważne wydaje się przeciwdziałanie stereotypowemu definiowaniu kobiecości i męskości. W przestrzeni publicznej powinno dążyć się do upowszechniania wiedzy na temat równości płci oraz kreowania

wizerunków kobiet i mężczyzn, które pozwalałyby na weryfikowanie mitów związanych z płcią, np. pokazywanie kobiet odnoszących sukcesy czy też mężczyzn wykonujących prace domowe. Podkreśla się również to, jak ważna jest dbałość o wykorzystywany język, który może odpowiadać za umacnianie bądź osłabianie stereotypów związanych z płcią (Biłas-Pleszak i in., 2023; Bogetic, 2023; Smyła, 2016). Ważne jest zatem, aby korzystać z języka inkluzywnego, wykorzystywać feminitywy, stosować *splitting*, czy też unikać określania czynności mianem kobiecych bądź męskich, np. męska decyzja, kobiece obowiązki.

Powyzsze wyniki mogłyby także służyć za podstawę opracowania wytycznych do realizacji procesu kształcenia i wychowania w szkołach przyszłych pracowników, współmałżonków i rodziców, przedstawiając im korzyści płynące z realizacji modelu małżeństwa dwuzarobkowego, równego podziału obowiązków rodzinnych i opiekuńczych oraz doboru zatrudnienia umożliwiającego realizowanie celów zgodnych z ich wartościami. Jednocześnie ważne jest wskazywanie negatywnych konsekwencji braku higieny snu, nieregularnego spożywania posiłków czy ograniczonego czasu na partycypację w życiu rodzinnym i społecznym. Konieczne wydaje się również propagowanie wiedzy na temat zalet i ograniczeń funkcjonowania różnych modeli rodzin oraz możliwych konsekwencji nierównego podziału obowiązków domowych i opiekuńczych w rodzinie (Goesling i Alamillo, 2023; Krause, 2014; Li i in., 2024a; Ostrouch-Kamińska, 2011; Smyła, 2016; Zhang, 2024).

Uzyskaną wiedzę można wykorzystać również w terapii par oraz poradnictwie małżeńskim, ponieważ niezwykle ważne wydaje się również uwrażliwienie współmałżonków na właściwą komunikację między nimi oraz sposób przekazywania wzajemnie informacji o swoich potrzebach, obawach, oczekiwaniach oraz emocjach im towarzyszących (por. Janicka, 2006; Kaźmierczak, 2008; Park i in., 2022; Rizky i in., 2024; Rostowska, 2008; Ryś, 1999), które mogą wynikać z odmiennego charakteru pracy, jej organizacji czasu, niesymetrycznego podziału obowiązków domowych i opiekuńczych oraz różnej ilości posiadanego czasu wolnego przez współmałżonków. Równie istotne jest przedstawianie sposobów bezpośredniej komunikacji oraz rozwiązywania konfliktów z uwzględnieniem potrzeb i perspektywy współmałżonka, a także wypracowywania możliwie najdogodniejszego dla obojga małżonków podziału ról (por. Grima Shifaw, 2022; Płopa, 2011; Ryś, 1999; Ryś i in., 2019).

Bibliografia

- Abbas, J., Aqeel, M., Abbas, J., Shaher, B., Jaffar, A., Sundas, J., Zhang, W. (2019). The moderating role of social support for marital adjustment, depression, anxiety, and stress: Evidence from Pakistani working and nonworking women. *Journal of Affective Disorders*, 244, 231–238. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.07.071>
- Abele, A. E., Wojciszke, B. (2007). Agency and communion from the perspective of self versus others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(5), 751–763. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.5.751>
- Abraham, E., Verbruggen, M., Hirschi, A. (2024). How career and non-work goal progress affect dual earners' satisfaction: A whole-life perspective. *Journal of Career Development*, 51(2), 164–182. <https://doi.org/10.1177/08948453241230907>
- Abramiuk, A., Konopka, K. (2020). Zgodność między płcią psychologiczną partnerów, partnera idealnego i rzeczywistego a satysfakcja ze związku. *Polskie Forum Psychologiczne*, 25(2), 238–257. <https://doi.org/10.14656/PFP20200206>
- Acitelli, L. K., Antonucci, T. C. (1994). Gender differences in the link between marital support and satisfaction in older couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 688–698. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.4.688>
- Adamczyk, K. (2017a). Direct and indirect effects of relationship status through satisfaction with relationship status and fear of being single on Polish young adults' well-being. *Personality and Individual Differences*, 111, 51–57. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.01.056>
- Adamczyk, K. (2017b). Going beyond relationship status: A cross-sectional and longitudinal investigation of the role of satisfaction with relationship status in predicting Polish young adults' mental health. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 36(4), 265–284. <https://doi.org/10.1521/jscp.2017.36.4.265>
- Adamczyk, K., Barr, A. B., Segrin, C. (2021). Relationship status and mental and physical health among Polish and American young adults: The role of relationship satisfaction and satisfaction with relationship status. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 13(3), 620–652. <https://doi.org/10.1111/aphw.12248>

- Adan, A. (1992). The influence of age, work schedule and personality on morningness dimension. *International Journal of Psychophysiology*, 12(2), 95–99. [https://doi.org/10.1016/0167-8760\(92\)90001-R](https://doi.org/10.1016/0167-8760(92)90001-R)
- Adan, A. (1994). Chronotype and personality factors in the daily consumption of alcohol and psychostimulants. *Addiction*, 89(4), 455–462. <https://doi.org/10.1111/j.1360-0443.1994.tb00926.x>
- Adan, A., Archer, S. N., Hidalgo, M. P., Di Milia, L., Natale, V., Randler, C. (2012). Circadian typology: A comprehensive review. *Chronobiology International*, 29, 1153–1175. <https://doi.org/10.3109/07420528.2012.719971>
- Adan, A., Natale, V. (2002). Gender differences in morningness–eveningness preference. *Chronobiology International*, 19(4), 709–720. <https://doi.org/10.1081/CBI-120005390>
- Adan, A., Sánchez-Turet, M. (2001). Gender differences in diurnal variations of subjective activation and mood. *Chronobiology International*, 18(3), 491–502. <https://doi.org/10.1081/CBI-100103971>
- Adler, A., Boniwell, I., Gibson, E., Metz, T., Seligman, M., Uchida, Y., Xing, Z. (2017). Definitions of Terms. W: A. Adler, I. Boniwell, E. Gibson, T. Metz, M. Seligman, Y. Uchida i Z. Xing (red.), *Happiness transforming the development landscape* (s. 21–38). The Centre for Buthan Studies and GNH.
- Agho, A. O., Mueller, C. W., Price, J. L. (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human Relations*, 46(8), 1007–1027. <https://doi.org/10.1177/00187267930460080>
- Agyar, E. (2014). Contribution of perceived freedom and leisure satisfaction to life satisfaction in a sample of Turkish women. *Social Indicators Research*, 116, 1–15. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0268-0>
- Ahrens, C. J., Ryff, C. D. (2006). Multiple roles and well-being: Sociodemographic and psychological moderators. *Sex Roles*, 55, 801–815. <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9134-8>
- Akehrst, G., Comeche, J. M., Galindo, M. A. (2009). Job satisfaction and commitment in the entrepreneurial SME. *Small Business Economics*, 32(3), 277–289. <https://doi.org/10.1007/s11187-008-9116-z>
- Åkerstedt, T. (1990). Psychological and psychophysiological effects of shift work. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 16(1), 67–73. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1819>
- Åkerstedt, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L., Kecklund, G. (2004). Mental fatigue, work and sleep. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(5), 427–433. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2003.12.001>

- Akhlaghi, M., Kohanmoo, A. (2023). Sleep deprivation in development of obesity, effects on appetite regulation, energy metabolism, and dietary choices. *Nutrition Research Reviews*, 31, 1–21. <https://doi.org/10.1017/S0954422423000264>
- Alali, H., Braeckman, L., van Hecke, T., Abdel Wahab, M. (2018). Shift work and occupational accident absence in Belgium: Findings from the Sixth European Working Condition Survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9), 1811. <https://doi.org/10.3390/ijerph15091811>
- Al-Darmaki, F. R., Hassane, S. H., Ahammed, S., Abdullah, A. S., Yaaqeib, S. I., Dodeen, H. (2016). Marital satisfaction in the United Arab Emirates: Development and validation of a culturally relevant scale. *Journal of Family Issues*, 37(12), 1703–1729. <https://doi.org/10.1177/0192513X14547418>
- Alijanzadeh, M., Yahaghi, R., Rahmani, J., Yazdi, N., Jafari, E., Alijani, H., Zamani, N., Fotuhi, R., Taherkhani, E., Buchali, Z., Zarenejad, M., Mahmoudi, N., Shahmahdi, N., Poorzolfaghar, L., Ahmadizade, S., Shahbazkhanian, A., Gozal, D., Lin, C.-Y., Pakpour, A. H. (2023). Sleep hygiene behaviours mediate the association between health/e-health literacy and mental wellbeing. *Health Expectations*, 26(6), 2349–2360. <https://doi.org/10.1111/hex.13837>
- Allen, B. P. (1995). Gender stereotypes are not accurate: A replication of Martin (1987) using diagnostic vs. self-report and behavioral criteria. *Sex Roles*, 32(9–10), 583–600. <https://doi.org/10.1007/BF01544213>
- Allen, D. (2012). *Życie i praca. Jak znaleźć czas na wszystko*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Almeida, D. M. (2004). Using daily diaries to assess temporal friction between work and family. W: A. C. Crouter i A. Booth (red.), *Work-family challenges for low income parents and their children* (s. 127–36). Lawrence Earlbaum Associates.
- Alnawwar, M. A., Alraddadi, M. I., Algethmi, R. A., Salem, G. A., Salem, M. A., Alharbi, A. A. (2023). The effect of physical activity on sleep quality and sleep disorder: A systematic review. *Cureus*, 15(8), e43595. <https://doi.org/10.7759/cureus.43595>
- Alreshidi, S. M., Rayani, A. M. (2023). The correlation between night shift work schedules, sleep quality, and depression symptoms. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 19, 1565–1571. <https://doi.org/10.2147/NDT.S421092>

- Altuzarra, A., Gálvez-Gálvez, C., González-Flores, A. (2020). Do Spanish dual-earner couples share unpaid work equally? *Social Indicators Research*, 150(3), 731–763. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02346-3>
- Álvarez, B., Miles-Touya, D. (2019). Gender imbalance in housework allocation: A question of time? *Review of Economics of the Household*, 17, 1257–1287. <https://doi.org/10.1007/s11150-019-09467-w>
- Alvarez, G. G., Ayas, N. T. (2004). The impact of daily sleep duration on health: A review of the literature. *Progress in Cardiovascular Nursing*, 19(2), 56–59. <https://doi.org/10.1111/j.0889-7204.2004.02422.x>
- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E., Bobby, C. L., (1986). Assessing the work and family role expectations of Carter-oriented men and women: The life role salience scales. *Journal of Marriage and the Family*, 48, 831–838. <https://doi.org/10.2307/352576>
- Amini, F., Moosavi, S. M., Rafeiee, R., Nadi Ghara, A., Babakhanian, M. (2021). Chronotype patterns associated with job satisfaction of shift working healthcare providers. *Chronobiology International*, 38(4), 526–533. <https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1869028>
- Andrade, M. S., Miller, D., Westover, J. H. (2022). Job satisfaction and gender: A global comparison of job satisfaction in the hospitality industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 23(3), 669–691. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2021.1911728>
- Andrei, D. M., Griffin, M. A., Grech, M., Neal, A. (2020). How demands and resources impact chronic fatigue in the maritime industry. The mediating effect of acute fatigue, sleep quality and recovery. *Safety Science*, 121, 362–372. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.09.019>
- Andrews, F. M., Withey, S. B. (2012). *Social indicators of well-being: Americans' perceptions of life quality*. Springer Science & Business Media.
- Antill, J. K. (1983). Sex role complementarity versus similarity in married couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(1), 145–155. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.1.145>
- Antypa, N., Vogelzangs, N., Meesters, Y., Schoevers, R., Penninx, B. W. (2016). Chronotype associations with depression and anxiety disorders in a large cohort study. *Depression and Anxiety*, 33(1), 75–83. <https://doi.org/10.1002/da.22422>
- Anxo, D., Mencarini, L., Pailhé, A., Solaz, A., Tanturri, M. L., Flood, L. (2011). Gender differences in time use over the life course in France, Italy, Sweden, and the US. *Feminist Economics*, 17(3), 159–195. <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.582822>
- Archer, J., Lloyd, B. (2002). *Sex and gender* (s. 1–18). Cambridge University Press.

- Arendell, T. (2000). Conceiving and investigating motherhood: The decade's scholarship. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1192–1207. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01192.x>
- Arendt, J. (2010). Shift work: Coping with the biological clock. *Occupational Medicine*, 60(1), 10–20. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqp162>
- Argyle, M. (1996). Subjective well-being. W: A. Offer (red.), *In pursuit of the quality of life* (s. 18–45). Oxford University Press.
- Argyle, M. (2013). *The psychology of happiness*. Taylor and Francis Group.
- Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S., Rotenberg, L. (2019). Working time society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial Health*, 57(2), 184–200. <https://doi.org/10.2486/indhealth>
- Arlinghaus, A., Nachreiner, F. (2014). Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology International*, 31(10), 1100–1107. <https://doi.org/10.3109/07420528.2014.957297>
- Arlinghaus, A., Nachreiner, F. (2016). Unusual and unsocial? Effects of shift work and other unusual working times on social participation. W: I. Iskra-Golec, J. Barnes-Farrell i P. Bohle (red.), *Social and family issues in shift work and non standard working hours* (s. 39–57). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-42286-2_3
- Aronson, E., Aronson, J. (2020). *Człowiek istota społeczna*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132–146. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Ashton-James, C. E., Kushlev, K., Dunn, E. W. (2013). Parents reap what they sow: Child-centrism and parental well-being. *Social Psychological and Personality Science*, 4(6), 635–642. <https://doi.org/10.1177/1948550613479804>
- Au, J., Reece, J. (2017). The relationship between chronotype and depressive symptoms: A meta-analysis. *Journal of Affective Disorders*, 218, 93–104. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2017.04.021>
- Audigier, A., Glass, S., Slotter, E. B., Pantesco, E. (2023). Tired, angry, and unhappy with us: Poor sleep quality predicts increased anger and worsened perceptions of relationship quality. *Journal of Social and Personal Relationships*, 40(12), 3803–3831. <https://doi.org/10.1177/02654075231193449>

- Axelsson, J., Åkerstedt, T., Kecklund, G., Lowden, A. (2004). Tolerance to shift work—how does it relate to sleep and wakefulness? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 77, 121–129. <https://doi.org/10.1007/s00420-003-0482-1>
- Azizi, M., Mohamadian, F., Ghajarieah, M., Direkvand-Moghadam, A. (2017). The effect of individual factors, socioeconomic and social participation on individual happiness: A cross-sectional study. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 11(6), artykuł VCo1-VCo4. <https://doi.org/10.7860/JCDR/2017/24658.9982>
- Bagheri, A., Saadati, M. (2015). Exploring the effectiveness of chain referral methods in sampling hidden populations. *Indian Journal of Science and Technology*, 8(30), 1–8.
- Bagheri Hosseinabadi, M., Ebrahimi, M. H., Khanjani, N., Biganeh, J., Mohammadi, S., Abdollahfard, M. (2019). The effects of amplitude and stability of circadian rhythm and occupational stress on burnout syndrome and job dissatisfaction among irregular shift working nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 28(9–10), 1868–1878. <https://doi.org/10.1111/jocn.14778>
- Bahr, S. J., Chappell, C. B., Leigh, G. K. (1983). Age at marriage, role enactment, role consensus, and marital satisfaction. *Journal of Marriage and the Family*, 45(4), 795–803. <https://doi.org/10.2307/351792>
- Bahr, T. J., Ginsburg, S., Wright, J. G., Shachak, A. (2023). Technostress as source of physician burnout: An exploration of the associations between technology usage and physician burnout. *International Journal of Medical Informatics*, 177, 105147. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2023.105147>
- Bailey, A. H., LaFrance, M., Dovidio, J. F. (2019). Is man the measure of all things? A social cognitive account of androcentrism. *Personality and Social Psychology Review*, 23(4), 307–331. <https://doi.org/10.1177/1088868318782848>
- Bajraktarov, S., Novotni, A., Manusheva, N., Nikovska, D. G., Miceva-Velickovska, E., Zdraveska, N., Samardjiska, V. C., Richter, K. S. (2011). Main effects of sleep disorders related to shift work—opportunities for preventive programs. *EPMA Journal*, 2, 365–370. <https://doi.org/10.1007/s13167-011-0128-4>
- Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: An essay on psychology and religion*. Rand McNally.
- Bakiera, L., Wiśniewska, M. (2018). Płeć metrykalna i psychologiczna a podział obowiązków domowych i satysfakcja seksualna w związkach konsensualnych. *Rocznik Lubuski*, 44(1), 325–344.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2013). *Current issues in work and organizational psychology. New frontiers in work and family research*. Psychology Press.

- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2018). The spillover–crossover model. W: C. Cooper (red.), *Current issues in work and organizational psychology* (s. 140–152). Routledge.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Dollard, M. F. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901–911. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.901>
- Bakker, A. B., Westman, M., Van Emmerik, I. J. H. (2009). Advancements in crossover theory. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 206–219. <https://doi.org/10.1108/02683940910939304>
- Baktash, M. B., Heywood, J. S., Jirjahn, U. (2024). Does performance pay increase the risk of marital instability? *Review of Economics of the Household*, 1–32. <https://doi.org/10.1007/s11150-024-09738-1>
- Bales, R. F., Parsons, T. (2014). *Family: Socialization and interaction process*. Routledge.
- Banchefsky, S., Park, B. (2016). The “new father”: Dynamic stereotypes of fathers. *Psychology of Men & Masculinity*, 17(1), 103–107. <https://doi.org/10.1037/a0038945>
- Bańska, A. (1995). *Zawodoznawstwo. Doradztwo zawodowe. Pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*. Wydawnictwo Print-B.
- Bańska, A. (2000). Zadowolenie z pracy i motywacja pracy. W: J. Strelau (red.), *Psychologia: podręcznik akademicki. T. 3. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej* (s. 329–333). Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bańska, A. (2004). Kapitał kariery: klucz do rozwoju człowieka przez całe życie. W: W. Kret (red.), *Poradnictwo kariery–teoria, mity i szanse*. Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Humanistycznej.
- Bańska, A., Bazińska, R., Wołowska, A. (2002). Polska wersja Meyera i Allen skali przywiązania do organizacji. *Czasopismo Psychologiczne*, 8(1), 65–84.
- Baranwal, N., Phoebe, K. Y., Siegel, N. S. (2023). Sleep physiology, pathophysiology, and sleep hygiene. *Progress in Cardiovascular Diseases*, 77, 59–69. <https://doi.org/10.1016/j.pcad.2023.02.005>
- Barnett, R. C. (2004). Preface: Women and work: Where are we, where we did come from, and where are we going? *Journal of Social Issues*, 60(4), 667–674. <https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00378.x>
- Barnett, R. C. (2005). Dual-earner couples: Good/bad for her and/or him? W: D. F. Halpern, S. E. Murphy (red.), *From work-family balance to work-family interaction: Changing the metaphor* (s. 151–171). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Barnett, R. C., Gareis, K. C. (2007). Shift work, parenting behaviors, and children's socioemotional well-being: A within-family study. *Journal of Family Issues*, 28(6), 727–748. <https://doi.org/10.1177/0192513X06298737>

- Barnett, R. C., Gareis, K. C., Brennan, R. T. (2008). Wives' shift work schedules and husbands' and wives' well-being in dual-earner couples with children: A within-couple analysis. *Journal of Family Issues*, 29(3), 396–422. <https://doi.org/10.1177/0192513X07305346>
- Barnett, R., Hyde, J. (2001). Women, men, work, and family. An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781–796. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781>
- Barska, A. (2005). Tożsamość społeczno-kulturowa płci w kontekście ponowoczesnego świata. W: A. Barska i E. Mandal (red.), *Tożsamość społeczno-kulturowa płci* (s. 15–23). Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.
- Bartolome, F., Evans, P. A. L. (1979). Professional lives versus private lives—shifting patterns of managerial commitment. *Organizational Dynamics*, 7(4), 3–29. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(79\)90019-6](https://doi.org/10.1016/0090-2616(79)90019-6)
- Bartosz, B., Cieśli, A., Jaz, M., Kanafa, D., Zubik, A., (2004). Co zobaczą kobiety, a co dojrzą mężczyźni, kiedy popatrzą na siebie? W: A. Kuczyńska i E. K. Dzikowska (red.), *Zrozumieć płęć. Studia interdyscyplinarne II* (s. 378–396). Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Batalova, J. A., Cohen, P. N. (2002). Premarital cohabitation and housework: Couples in cross-national perspective. *Journal of Marriage and Family*, 64(3), 743–755. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2002.00743.x>
- Batat, H., Baniamer, A. Z., Hamasha, A. M., Abu Sahyoun, A. M., AlSamhori, J. F., Alsharqwi, M. Z., Al-Aqtash, M. J., Al-Qurneh, M. K., Khalifeh, A. H. (2024). The relationship between night shift work, sleep patterns, psychological well-being, and mental health among Jordanian healthcare workers. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 79(3–4), 131–141. <https://doi.org/10.1080/19338244.2024.2379826>
- Batz-Barbarich, C., Tay, L., Kuykendall, L., Cheung, H. K. (2018). A meta-analysis of gender differences in subjective well-being: Estimating effect sizes and associations with gender inequality. *Psychological Science*, 29(9), 1491–1503. <https://doi.org/10.1177/0956797618774796>
- Bauer, F., Gross, H., Schilling, G. (1996). *Arbeitszeit'95 Arbeitszeiten un arbeitszeitwünsche*. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Baydar, N., Brooks-Gunn, J. (1991). Effects of maternal employment and child-care arrangements on preschoolers' cognitive and behavioral outcomes: Evidence from the children of the national longitudinal survey of youth. *Developmental Psychology*, 27(6), 932–945. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.27.6.932>
- Becker, P. E., Moen, P. (1999). Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. *Journal of Marriage and the Family*, 61(4), 995–1007. <https://doi.org/10.2307/354019>

- Behrens, T., Burek, K., Rabstein, S., Wichert, K., Erbel, R., Eisele, L., Arendt, M., Dragano, N., Brüning, T., Jöckel, K. H. (2021). Impact of shift work on the risk of depression. *Chronobiology International*, 38(12), 1761–1775. <https://doi.org/10.1080/07420528.2021.1962903>
- Bell, M., Sheridan, A. (2020). How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 2, artykuł 100007. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2020.100007>
- Bem, S. L. (1977). On the utility of alternative procedures for assessing psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 45(2), 196–205. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.45.2.196>
- Bem, S. L. (1981a). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88(4), 354–364. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.88.4.354>
- Bem, S. L. (1981b). *Bem sex-role inventory: Professional manual*. Consulting Psychologists Press.
- Bem, S. L. (1984). Androgyny and gender schema theory. A conceptual and empirical integration. W: T. B. Sonderegger (red.), *Nebraska Symposium on Motivation: psychology and gender* (s. 178–226). University of Nebraska Press.
- Bem, S. L. (1993). *The lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequality*. Yale University Press.
- Bem, S. L. (2000). *Męskość-kobiecość: o różnicach wynikających z płci*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bem, S. L., Lenney, E. (1976). Sex typing and the avoidance of cross-sex behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 33(1), 48–54. <https://doi.org/10.1037/h0078640>
- Bem, S. L., Lewis, S. A. (1975). Sex role adaptability: One consequence of psychological androgyny. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31(4), 634–643. <https://doi.org/10.1037/h0077098>
- Benligiray, S., Sönmez, H. (2012). Analysis of organizational commitment and work-family conflict in view of doctors and nurses. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3890–3905. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.665063>
- Berdahl, J. L., Cooper, M., Glick, P., Livingston, R. W., Williams, J. C. (2018). Work as a masculinity contest. *Journal of Social Issues*, 74(3), 422–448. <https://doi.org/10.1111/josi.12289>
- Berg, E. C., Trost, M., Schneider, I. E., Allison, M. T. (2001). Dyadic exploration of the relationship of leisure satisfaction, leisure time, and gender to relationship satisfaction. *Leisure Sciences*, 23(1), 35–46. <https://doi.org/10.1080/01490400150502234>

- Best, D. L., Williams, J. E. (2002). Perspektywa międzykulturowa. W: B. Wojciszke (red.), *Kobiety i mężczyźni: Odmienne spojrzenia na różnice* (s. 118–145). Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Beutell, N. J. (2010). Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. *Career Development International*, 15(5), 501–518. <https://doi.org/10.1108/13620431011075358>
- Bhowon, U. (2013). Role salience, work-family conflict and satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(2), artykuł 78.
- Białas, S., Litwin, J. (2013). Kierunki badań nad satysfakcją z pracy. *Organization and Management*, 156, 161–170.
- Bianchi, S. M. (2000). Maternal employment and time with children: Dramatic change or surprising continuity? *Demography*, 37(4), 401–414. <https://doi.org/10.1353/dem.2000.0001>
- Bianchi, S. M. (2009). What gives when mothers are employed? Parental time allocation in dual-earner and single-earner two-parent families. W: D. R. Crane i E. J. Hill (red.), *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives* (s. 305–330). University Press of America.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79(1), 191–228. <https://doi.org/10.2307/2675569>
- Bianchi, S. M., Raley, S. B. (2005). Time allocation in families. W: S. M. Bianchi, L. M. Casper i R. B. King (red.), *Work, family, health, and well-being* (s. 21–42). Lawrence Erlbaum Associates.
- Bilal, A., Rasool, S. (2020). Marital satisfaction and satisfaction with life: Mediating role of sexual satisfaction in married women. *Journal of Psychosexual Health*, 2(1), 77–86. <https://doi.org/10.1177/26318318209128>
- Bilas-Pleszak, E. I., Maciołek, M. M., Sujkowska-Sobisz, K., Śmiech, J. M., Tambor, J. B., Wąsińska, K. (2023). *Inkluzywny narzędziownik stanowisk, funkcji i zawodów w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach (słownik fleksyjno-słotwórczy)*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Biss, R. K., Hasher, L. (2012). Happy as a lark: Morning-type younger and older adults are higher in positive affect. *Emotion*, 12(3), 437–441. <https://doi.org/10.1037/a0027071>
- Bittman, M. (2005). Sunday working and family time. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 16(1), 59–81. <https://doi.org/10.1080/10301763.2005.10722031>

- Bjorvatn, B., Pallesen, S., Moen, B. E., Waage, S., Kristoffersen, E. S. (2018). Migraine, tension-type headache and medication-overuse headache in a large population of shift working nurses: A cross-sectional study in Norway. *BMJ Open*, 8(11), artykuł e022403. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-022403>
- Blair, S. L., Lichter, D. T. (1991). Measuring the division of household labor: Gender segregation of housework among American couples. *Journal of Family Issues*, 12(1), 91–113. <https://doi.org/10.1177/019251391012001007>
- Blossfeld, H. P., Drobnic, S. (2001). *Careers of couples in contemporary society: From male breadwinner to dual-earner families: From male breadwinner to dual-earner families*. Oxford University Press.
- Bocean, C. G., Popescu, L., Varzaru, A. A., Avram, C. D., Iancu, A. (2023). Work-life balance and employee satisfaction during COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 15(15), 11631. <https://doi.org/10.3390/su151511631>
- Bodenmann, G., Ledermann, T., Bradbury, T. N. (2007). Stress, sex, and satisfaction in marriage. *Personal Relationships*, 14(4), 551–569. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2007.00171.x>
- Bodenmann, G., Meuwly, N., Germann, J., Nussbeck, F. W., Heinrichs, M., Bradbury, T. N. (2015). Effects of stress on the social support provided by men and women in intimate relationships. *Psychological Science*, 26(10), 1584–1594. <https://doi.org/10.1177/09567976155946>
- Bogetic, K. (2023). Language, gender and political symbolics: Insights from citizen digital discourses on gender-sensitive language in Serbia. *Journal of Sociolinguistics*, 27(2), 177–197. <https://doi.org/10.1111/josl.12591>
- Bohr, R. H., Swertloff, A. B. (1969). Work shift, occupational status, and the perception of job prestige. *Journal of Applied Psychology*, 53(3), 227–229. <https://doi.org/10.1037/h0027411>
- Bolino, M. C., Kelemen, T. K., Matthews, S. H. (2021). Working 9-to-5? A review of research on nonstandard work schedules. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 188–211. <https://doi.org/10.1002/job.2440>
- Bolton, R. (2005). Bariery na drodze komunikacji. W: J. Stewart (red.), *Mosty zamiast murów. Podręcznik komunikacji interpersonalnej* (s. 174–186). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Booker, L. A., Fitzgerald, J., Mills, J., Bish, M., Spong, J., Deacon-Crouch, M., Skinner, T. C. (2024). Sleep and fatigue management strategies: How nurses, midwives and paramedics cope with their shift work schedules – A qualitative study. *Nursing Open*, 11(1), e2099. <https://doi.org/10.1002/nop.2.2099>

- Booker, L. A., Magee, M., Rajaratnam, S. M., Sletten, T. L., Howard, M. E. (2018). Individual vulnerability to insomnia, excessive sleepiness and shift work disorder amongst healthcare shift workers. A systematic review. *Sleep Medicine Reviews*, 41, 220–233. <https://doi.org/10.1016/j.smrv.2018.03.005>
- Books, C., Coody, L. C., Kauffman, R., Abraham, S. (2020). Night shift work and its health effects on nurses. *The Health Care Manager*, 39(3), 122–127. <https://doi.org/10.1097/HCM.000000000000297>
- Boolani, A., O'Connor, P. J., Reid, J., Ma, S., Mondal, S. (2019). Predictors of feelings of energy differ from predictors of fatigue. *Fatigue: Biomedicine, Health & Behavior*, 7(1), 12–28. <https://doi.org/10.1080/21641846.2018.1558733>
- Borelli, J. L., Nelson, S. K., River, L. M., Birken, S. A., Moss-Racusin, C. (2017). Gender differences in work-family guilt in parents of young children. *Sex Roles*, 76(5–6), 356–368. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0579-0>
- Bosak, J., Eagly, A., Diekman, A., Sczesny, S. (2017). Women and men of the past, present, and future: Evidence of dynamic gender stereotypes in Ghana. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 49(1), 115–129. <https://doi.org/10.1177/0022022117738750>
- Bosch, A., de Bruin, G. P., Kgaladi, B., de Bruin, K. (2012). Life role salience among black African dual-career couples in the South African context. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(14), 2835–2853. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.671506>
- Boski, P. (1999). Męskość–Kobiecość jako wymiar kultury. Przegląd koncepcji i badań. W: J. Miluska i P. Boski (red.), *Kobiecość–męskość w perspektywie indywidualnej i kulturowej* (s. 66–97). Wydawnictwo Instytutu Psychologii Państwowej Akademii Nauk.
- Boski, P. (2010). *Kulturowe ramy zachowań społecznych: podręcznik psychologii międzykulturowej*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Boski, P., Chojnowska, M., Koziej, J. (2007). Kultura i tożsamość rodzaju: Koncepcje teoretyczne i badania porównawcze polsko-niemiecko-włoskie. *Studia Psychologiczne*, 45(2), 5–20.
- Bourdieu, P. (2004). *Męska dominacja*. Oficyna Naukowa.
- Bowlby, J. (2007). *Przywiązanie*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bradbury, T. N., Fincham, F. D. (1988). Individual difference variables in close relationships: A contextual model of marriage as an integrative framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(4), 713–721. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.4.713>
- Brannon, L. (2002). *Psychologia rodzaju. Kobiety i mężczyźni: podobni czy różni*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Braun-Gałkowska, M. (1979). Powodzenie małżeństwa a postawa religijna małżonków. *Roczniki Filozoficzne*, 27(4), 71–84.

- Braun-Gałkowska, M. (1985). *Miłość aktywna: psychiczne uwarunkowania powodzenia w małżeństwie*. Instytut Wydawniczy Pax.
- Braun-Gałkowska, M. (1992). *Psychologiczna analiza systemów rodzinnych osób zadowolonych i niezadowolonych z małżeństwa*. Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- Braungart-Rieker, J., Courtney, S., Garwood, M. M. (1999). Mother – and father – infant attachment: Families in context. *Journal of Family Psychology*, 13(4), 535–553. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.13.4.535>
- Brennan, R. T., Barnett, R. C., Gareis, K. C. (2001). When she earns more than he does: A longitudinal study of dual-earner couples. *Journal of Marriage and Family*, 63(1), 168–182. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2001.00168.x>
- Broverman, I. K., Broverman, D. M., Clarkson, F. E., Rosenkrantz, P. S., Vogel, S. R. (1970). Sex-role stereotypes and clinical judgments of mental health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 34, 1–7. <https://doi.org/10.1037/h0028797>
- Broverman, I. K., Vogel, S. R., Broverman, D. M., Clarkson, F. E., Rosenkrantz, P. S. (1972). Sex-role stereotypes: A current appraisal. *Journal of Social Issues*, 28, 59–78. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1972.tb00018.x>
- Brown, J. P., Martin, D., Nagaria, Z., Verceles, A. C., Jobe, S. L., Wickwire, E. M. (2020). Mental health consequences of shift work: An updated review. *Current Psychiatry Reports*, 22(2), 1–7. <https://doi.org/10.1007/s11920-020-1131-z>
- Brown, R., Wey, H., Foland, K. (2018). The relationship among change fatigue, resilience, and job satisfaction of hospital staff nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(3), 306–313. <https://doi.org/10.1111/jnu.12373>
- Brum, M. C. B., Dantas Filho, F. F., Schnorr, C. C., Bertoletti, O. A., Bottega, G. B., da Costa Rodrigues, T. (2020). Night shift work, short sleep and obesity. *Diabetology & Metabolic Syndrome*, 12(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s13098-020-0524-9>
- Bryant, R. M., Constantine, M. G. (2006). Multiple role balance, job satisfaction, and life satisfaction in women school counselors. *Professional School Counseling*, 9(4), 265–271. <https://doi.org/10.5330/prsc.9.4.31ht45132278x818>
- Brzezińska, A. I., Appelt, K., Ziółkowska, B. (2015). Psychologia rozwoju człowieka. W: D. Doliński i J. Strelau (red.), *Psychologia podręcznik akademicki* (s. 95–292). Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Budds, K. (2021). Validating social support and prioritizing maternal wellbeing: Beyond intensive mothering and maternal responsibility. *Philosophical Transactions of the Royal Society B*, 376(1827), artykuł 20200029. <https://doi.org/10.1098/rstb.2020.0029>

- Budrowska, B., Duch-Krzystoszek, D., Titkow, A. (2003). Między pracą zawodową i domem. W: A. Titkow (red.), *Szklany sufit. Bariery ograniczenia karier kobiet. Monografia zjawiska* (s. 249–267). Instytut Spraw Publicznych.
- Burke, R. J. (2017). The sandwich generation: Individual, family, organizational and societal challenges and opportunities. W: R. J. Burke i L. M. Calvano (red.), *The sandwich generation: Caring for oneself and others at home and at work* (s. 3–39). Edward Elgar Publishing.
- Burke, R. J., Weir, T., Duwors, R. E. (1980). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations*, 33, 253–278. <https://doi.org/10.1177/001872678003300404>
- Caldwell, J. A., Caldwell, J. L., Thompson, L. A., Lieberman, H. R. (2019). Fatigue and its management in the workplace. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 96, 272–289. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2018.10.024>
- Call, V., Sprecher, S., Schwartz, P. (1995). The incidence and frequency of marital sex in a national sample. *Journal of Marriage and the Family*, 57(3), 639–652. <https://doi.org/10.2307/353919>
- Camerino, D., Conway, P. M., Sartori, S., Campanini, P., Estryn-Béhar, M., van der Heijden, B. I. J. M., Costa, G. (2008). Factors affecting work ability in day and shift-working nurses. *Chronobiology International*, 25(2–3), 425–442. <https://doi.org/10.1080/07420520802118236>
- Camerino, D., Sandri, M., Sartori, S., Conway, P. M., Campanini, P., Costa, G. (2010). Shift-work, work-family conflict among Italian nurses, and prevention efficacy. *Chronobiology International*, 27(5), 1105–1123. <https://doi.org/10.3109/07420528.2010.490072>
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America: Recent patterns and trends*. McGraw-Hill.
- Canboy, B., Tillou, C., Barzantny, C., Güçlü, B., Benichoux, F. (2023). The impact of perceived organizational support on work meaningfulness, engagement, and perceived stress in France. *European Management Journal*, 41(1), 90–100. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.12.004>
- Cancian, F. M. (1987). *Love in America: Gender and self-development*. Cambridge University Press.
- Canuto, R., Pattussi, M. P., Macagnan, J. B., Henn, R. L., Olinto, M. T. (2014). Sleep deprivation and obesity in shift workers in southern Brazil. *Public Health Nutrition*, 17(11), 2619–2623. <https://doi.org/10.1017/S1368980013002838>
- Cao, J., Liu, C., Wu, G., Zhao, X., Jiang, Z. (2020). Work-family conflict and job outcomes for construction professionals: The mediating role of affective organizational

- commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), artykuł 1443. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041443>
- Caplan, P. J., Hall-McCorquodale, I. (1985a). Mother-blaming in major clinical journals. *American Journal of Orthopsychiatry*, 55(3), 345–353. <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1985.tb03449.x>
- Caplan, P. J., Hall-McCorquodale, I. (1985b). The scapegoating of mothers: A call for change. *American Journal of Orthopsychiatry*, 55(4), 610–613. <https://doi.org/10.1111/j.1939-0025.1985.tb02711.x>
- Capone, V., Joshanloo, M., Scheifinger, H. (2021). Predictors of life satisfaction in a large representative sample from Italy. *Current Psychology*, 40, 3609–3627. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00305-x>
- Capone, V., Petrillo, G. (2020). Mental health in teachers: Relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout and depression. *Current Psychology*, 39(5), 1757–1766. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9878-7>
- Cappadona, R., Di Simone, E., De Giorgi, A., Boari, B., Di Muzio, M., Greco, P., Manfredini, R., Rodríguez-Borrego, M. A., Fabbian, F., López-Soto, P. J. (2020). Individual circadian preference, shift work, and risk of medication errors: A cross-sectional web survey among Italian midwives. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), artykuł 5810. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165810>
- Carlson, D. (1999). Personality and role variables as predictors of pre forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 236–253. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1680>
- Carlson, D. L., Hanson, S., Fitzroy, A. (2016). The division of child care, sexual intimacy, and relationship quality in couples. *Gender & Society*, 30(3), 442–466. <https://doi.org/10.1177/0891243215626709>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behaviour*, 68, 131–164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carlson, D. S., Thompson, M. J., Crawford, W. S., Boswell, W. R., Whitten, D. (2018). Your job is messing with mine! The impact of mobile device use for work during family time on the spouse's work life. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4), 471–482. <https://doi.org/10.1037/ocp0000103>
- Carriero, R. (2011). Perceived fairness and satisfaction with the division of housework among dual-earner couples in Italy. *Marriage & Family Review*, 47(7), 436–458. <https://doi.org/10.1080/01494929.2011.619299>

- Carroll, S. J., Hill, E. J., Yorgason, J. B., Larson, J. H., Sandberg, J. G. (2013). Couple communication as a mediator between work-family conflict and marital satisfaction. *Contemporary Family Therapy*, 35(3), 530–545. <https://doi.org/10.1007/s10591-013-9237-7>
- Cartwright, L. K. (1978). Career satisfaction and role harmony in a sample of young women physicians. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 184–196. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(78\)90033-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(78)90033-7)
- Casper, W. J., Harris, C., Taylor-Bianco, A., Wayne, J. H. (2011). Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 640–652. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.011>
- CBOS. (2010a). *Co jest ważne, co można, a czego nie wolno – normy i wartości w życiu Polaków. Komunikat z badań nr BS/99/2010*. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_099_10.PDF
- CBOS. (2010b). *Czas wolny Polaków. Komunikat z badań nr BS/133/2010*. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2010/K_133_10.PDF
- CBOS. (2013). *O roli kobiet w rodzinie. Komunikat z badań nr BS/30/2013*. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_030_13.PDF
- CBOS. (2016). *Zadowolenie z życia. Komunikat z badań nr BS/4/2016*. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2016/K_004_16.PDF
- CBOS. (2017). *Więzi społeczne. Komunikat z badań nr BS/151/2017*. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2017/K_151_17.PDF
- CBOS. (2019). *Rodzina – jej znaczenie i rozumienie. Komunikat z badań nr 22/2019*. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_022_19.PDF
- CBOS. (2020a). *Modele życia małżeńskiego Polaków. Komunikat z badań nr 157/2020*. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_157_20.PDF
- CBOS. (2020b). *Wartości w czasach zarazy. Komunikat z badań nr 160/2020*. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_160_20.PDF
- CBOS. (2020c). *Zadowolenie z życia. Komunikat z badań nr BS/2/2020*. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_002_20.PDF
- Cejka, M. A., Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413–423. <https://doi.org/10.1177/0146167299025004002>
- Cerrato, J., Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in Psychology*, 9, artykuł 1330. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01330>

- Chan, C.-J., Margolin, G. (1994). The relationship between dual-earner couples' daily work mood and home affect. *Journal of Social and Personal Relationships*, 11(4), 573–586. <https://doi.org/10.1177/0265407594114005>
- Chan, X. W., Shang, S., Brough, P., Wilkinson, A., Lu, C. Q. (2023). Work, life and COVID-19: A rapid review and practical recommendations for the post-pandemic workplace. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(2), 257–276. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12355>
- Chang, M. J., Vidafar, P., Birk, J. L., Shechter, A. (2024). The relationship of shift work disorder with symptoms of depression, anxiety, and stress. *Journal of Affective Disorders Reports*, 15, artykuł 100713. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2023.100713>
- Chaput, J. P., McHill, A. W., Cox, R. C., Broussard, J. L., Dutil, C., Da Costa, B. G., Sampasa-Kanyinga, H., Wright Jr, K. P. (2023). The role of insufficient sleep and circadian misalignment in obesity. *Nature Reviews Endocrinology*, 19(2), 82–97. <https://doi.org/10.1038/s41574-022-00747-7>
- Chauhan, S., Norbury, R., Faßbender, K. C., Ettinger, U., Kumari, V. (2023). Beyond sleep: A multidimensional model of chronotype. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 148, artykuł 105114. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2023.105114>
- Chellappa, S. L., Morris, C. J., Scheer, F. A. J. L. (2020). Circadian misalignment increases mood vulnerability in simulated shift work. *Scientific Reports*, 10(1), artykuł 18614. <https://doi.org/10.1038/s41598-020-75245-9>
- Chen, X., Al Mamun, A., Hussain, W. M. H. W., Jingzu, G., Yang, Q., Shami, S. S. A. A. (2023a). Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce: Evidence from an emerging economy. *PLoS ONE*, 18(6), e0287284. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287284>
- Chen, Z., Foo, Z. S. T., Tang, J. Y., Sim, M. W. C., Lim, B. L., Fong, K. Y., Tan, K. H. (2023b). Sleep quality and burnout: A Singapore study. *Sleep Medicine*, 102, 205–212. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2022.12.026>
- Cheng, H., Liu, G., Yang, J., Wang, Q., Yang, H. (2023). Shift work disorder, mental health and burnout among nurses: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 10(4), 2611–2620. <https://doi.org/10.1002/nop2.1521>
- Cheng, W. J., Hang, L. W. (2018). Late chronotype and high social jetlag are associated with burnout in evening-shift workers: Assessment using the Chinese-version MCTQshift. *Chronobiology International*, 35(7), 910–919. <https://doi.org/10.1080/07420528.2018.1439500>
- Cheng, W. J., Puttonen, S., Vanttola, P., Koskinen, A., Kivimäki, M., Härmä, M. (2021). Association of shift work with mood disorders and sleep problems according

- to chronotype: A 17-year cohort study. *Chronobiology International*, 38(4), 518–525. <https://doi.org/10.1080/07420528.2021.1885431>
- Cherlin, A. J. (2020). Degrees of change: An assessment of the deinstitutionalization of marriage thesis. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 62–80. <https://doi.org/10.1111/jomf.12605>
- Chinowska, K. (2000). Czas pracy kobiet. *Prawo i Płeć – Kwartalnik Centrum Praw Kobiet*, 2, 15–23.
- Chirkowska-Smolak, T. (2008). Równowaga między pracą a życiem osobistym. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 1, 235–249.
- Cho, H., Han, K., Ryu, E., Choi, E. (2021). Work schedule characteristics, missed nursing care, and organizational commitment among hospital nurses in Korea. *Journal of Nursing Scholarship*, 53(1), 106–114. <https://doi.org/10.1111/jnu.12612>
- Choi, P., Henshaw, C., Baker, S., Tree, J. (2005). Supermum, superwife, supereverything: performing femininity in the transition to motherhood. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 23(2), 167–180. <https://doi.org/10.1080/02646830500129487>
- Choi, S.-Y., Kim, H.-R., Myong, J.-P. (2000). The mediating effects of marital intimacy and work satisfaction in the relationship between husbands' domestic labor and depressive mood of married working women. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17(12), artykuł 4547. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124547>
- Choo, Y. S., Hong, S. W., Koo, G. E., Han, S. H. (2023). The eveningness chronotype is associated with nightmare distress and dream recall: A cross-sectional study. *Sleep and Biological Rhythms*, 21(3), 329–335. <https://doi.org/10.1007/s41105-023-00449-1>
- Chung, M. H., Chang, F. M., Yang, C. C., Kuo, T. B., Hsu, N. (2009). Sleep quality and morningness–eveningness of shift nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 18(2), 279–284. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2007.02160.x>
- Chung, M. H., Liu, W. I., Lee, H. L., Hsu, N. (2013). Selected neurophysiological, psychological, and behavioral influences on subjective sleep quality in nurses: A structure equation model. *PLoS ONE*, 8(11), artykuł e79529. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0079529>
- Chybicka, A., Karasiewicz, K. (2009). Zadowolenie ze związku a długość trwania związku, zgodność opinii partnerów na temat stereotypowej roli kobiety w związku i jakość komunikacji. *Psychologia Rozwojowa*, 14(4), 33–43.
- Ciarkowska, W. (2003). Przyczyny i przejawy różnic indywidualnych w przebiegu rytmów dobowych u ludzi. W: M. Marszał-Wiśniewska, T. Klonowicz i M. Fajkowska-Stanik (red.), *Wybrane zagadnienia z psychologii różnic indywidualnych* (s. 182–197). Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

- Ciarkowska, W. (w druku). *Polska adaptacja kwestionariusza ranności-wieczności Jamesa Hornéa i Olava Östberga (MEQ)*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Cichočka, A., Bilewicz, M. (2010). Co się kryje w nieistotnych efektach statystycznych? Możliwości zastosowania analizy supresji w psychologii społecznej. *Psychologia Społeczna*, 5(14), 191–198.
- Cichomski, B., Jerzyński, T., Zieliński, M. (2002). *Polskie Generalne Sondáže Społeczne. Instytut Studiów Społecznych*. Uniwersytet Warszawski.
- Cichomski, B., Morawski, P., Zawadzki, W., Boski, P. (1999). Konserwatyzm–liberalizm w społecznej ideologii ról kobiet. W: J. Miluska i P. Boski (red.), *Męskość–kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej* (s. 98–111). Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Cieślak, K. (1989). Polska wersja skali G. B. Spaniera służącej do pomiaru jakości związku małżeńskiego (DAS). *Przegląd Psychologiczny*, 32(4), 1041–1049.
- Cinamon, R. G., Rich, Y. (2002a). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work–family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212–220. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.2.212>
- Cinamon, R. G., Rich, Y. (2002b). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex roles*, 47(11), 531–642. <https://doi.org/10.1023/A:1022021804846>
- Cislaghi, B., Heise, L. (2020). Gender norms and social norms: Differences, similarities and why they matter in prevention science. *Sociology of Health & Illness*, 42(2), 407–422. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.13008>
- Clutterbuck, D. (2005). *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym*. Oficyna Ekonomiczna.
- Coats, S., Smith, E. R. (1999). Perceptions of gender subtypes: Sensitivity to recent exemplar activation and in-group/out-group differences. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 516–526. <https://doi.org/10.1177/0146167299025004009>
- Cobb, H. R., Strasburg, A. E., Billeaud, M. L., Rauvola, R. S., Thomas, C. L., Rudolph, C. W. (2024). Applying the actor-partner interdependence model to meta-analysis: A dyadic test of the spillover-crossover model for dual-income couples. *Occupational Health Science*, 8, 763–803. <https://doi.org/10.1007/s41542-024-00195-x>
- Colquitt, J., Lepine, J. A., Wesson, M. J. (2014). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill.
- Coltrane, S. (1996). *The family man: Fatherhood, housework, and gender equity*. Oxford University Press.

- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 1208–1233. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01208.x>
- Coltrane, S., Shih, K. Y. (2010). Gender and the division of labor. W: J. C. Chrisler i D. R. McCreary (red.), *Handbook of gender research in psychology* (s. 401–422). Springer.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities*. Polity Press.
- Connell, R. W. (2013). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. Polity Press.
- Connell, R. W., Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society*, 19(6), 829–859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Constantinople, A. (1973). Masculinity-femininity: An exception to a famous dictum? *Psychological Bulletin*, 80(5), 389–407. <https://doi.org/10.1037/h0035334>
- Constantinou, G., Varela, S., Buckby, B. (2021). Reviewing the experiences of maternal guilt—the “Motherhood Myth” influence. *Health Care for Women International*, 1–25. <https://doi.org/10.1080/07399332.2020.1835917>
- Cooney, J. (2020). Can women have it all: Marriage, family, career, and good health? *Innovation in Aging*, 4(1), artykuł 506. <https://doi.org/10.1093/geroni/igaa057.1634>
- Cooper, C. B., Neufeld, E. V., Dolezal, B. A., Martin, J. L. Sleep deprivation and obesity in adults: A brief narrative review. *BMJ Open Sport & Exercise Medicine*, 4(1), artykuł e000392. <https://doi.org/10.1136/bmjsem-2018-000392>
- Cooper, C. L., Rout, U., Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *British Medical Journal*, 298(6670), 366–370. <https://doi.org/10.1136/bmj.298.6670.366>
- Corrin, C. (1992). *Superwomen and the double burden: Women's experience of change in central and Eastern Europe and the former Soviet Union*. London Scarlett Press.
- Costa, D., Silva, I. S. (2022). Impacts of nonstandard work schedules on family and social life: The children's perspective. W: P. M. Arezes, J. S. Baptista, P. Carneiro, J. C. Branco, N. Costa, J. Duarte, J. C. Guedes, R. B. Melo, A. S. Miguel i G. Perestrello (red.), *Occupational and environmental safety and health III* (s. 579–589). Springer.
- Costa, G. (1997). The problem: Shiftwork. *Chronobiology International*, 14(2), 89–98. <https://doi.org/10.3109/07420529709001147>
- Costa, G. (2001). The 24-hour society between myth and reality. *Journal of Human Ergology*, 30(1–2), 15–20.
- Costa, G. (2003). Factors influencing health of workers and tolerance to shift work. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 4(3–4), 263–288. <https://doi.org/10.1080/14639220210158880>

- Costa, G. (2010). Shift work and health: Current problems and preventive actions. *Safety and Health at Work*, 1(2), 112–123. <https://doi.org/10.5491/SHAW.2010.1.2.112>
- Costa, G. (2016). Introduction to problems of shift work. W: I. Iskra-Golec, J. Barnes-Farrell i P. Bohle (red.), *Social and family issues in shift work and non standard working hours* (s. 19–35). Springer.
- Costa, G., Di Milia, L. (2010). Introductory overview-19th International symposium on shiftwork and working time: Health and well-being in the 24-h society. *Chronobiology International*, 27(5), 889–897. <https://doi.org/10.3109/07420528.2010.488606>
- Craig, L., Mullan, K. (2010). Parenthood, gender and work-family time in the United States, Australia, Italy, France, and Denmark. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1344–1361. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00769.x>
- Craig, L., van Tienoven, T. P. (2021). Gendered shares of the family rush hour in full-time dual earner families. A cross national comparison. *Social Indicators Research*, 153(1), 385–405. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02489-3>
- Crompton, R., Lyonette, C. (2005). The new gender essentialism – domestic and family "choices" and their relation to attitudes. *British Journal of Sociology*, 56(4), 601–620. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2005.00085.x>
- Cross, S., Markus, H. (2002). Płeć w myśleniu, przekonaniach i działaniu: Podejście poznawcze. W: B. Wojciszke (red.), *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenia na różnice* (s. 48–80). Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Crossfield, S., Kinman, G., Jones, F. (2005). Crossover of occupational stress in dual-career couples: The role of work demands and supports, job commitment and marital communication. *Community, Work and Family*, 8(2), 211–232. <https://doi.org/10.1080/13668800500049779>
- Csikszentmihalyi, M. (2013). *Flow: The psychology of happiness*. Random House.
- Cummins, R. A. (1996). The domains of life satisfaction: An attempt to order chaos. *Social Indicators Research*, 38, 303–332.
- Cummins, R. A. (2000). Objective and subjective quality of life: An interactive model. *Social Indicators Research*, 52(1), 55–72. <https://doi.org/10.1023/A:1007027822521>
- Cummins, R. A. (2005). The domains of life satisfaction: An attempt to order chaos. W: A. C. Michalos (red.), *Citation classics from social indicators research* (s. 559–588). Springer.
- Cunha, V., Rodrigues, L. B., Correia, R., Atalaia, S., Wall, K. (2018). Why are caring masculinities so difficult to achieve? W: S. Aboim, P. Granjo i A. Ramos (red.), *Changing societies: Legacies and challenges ambiguous inclusions: Inside out, outside in* (s. 303–331). Instituto de Ciências Sociais.

- Cutrona, C. E. (1996). *Social support in couples: Marriage as a resource in times of stress*. Sage Publications.
- Czapiński, J. (1992). *Psychologia szczęścia: przegląd badań i zarys teorii cebulowej*. Akademos.
- Czapiński, J., Panek, T. (2009). *Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*. http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2009.pdf
- Czapiński, J., Panek, T. (2015). *Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*. http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2015.pdf
- Czeranowska, O. (2024). Women in masculinized occupations, men in feminized occupations: Experiences of gender occupational minorities and their roles within the occupational group. *Przeгляд Socjologii Jakościowej*, 20(2), 174–195. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.20.2.08>
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9, artykuł 132. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Dahlgren, A., Tucker, P., Gustavsson, P., Rudman, A. (2016). Quick returns and night work as predictors of sleep quality, fatigue, work–family balance and satisfaction with work hours. *Chronobiology International*, 33(6), 759–767. <https://doi.org/10.3109/07420528.2016.1167725>
- Dalmases, M., Benítez, I., Sapiña-Beltran, E., Garcia-Codina, O., Medina-Bustos, A., Escarrabill, J., Saltó, E., Buysse, D. J., Plana, R. E., Sánchez-de-la-Torre, M., Barbé, F., de Batlle, J. (2019). Impact of sleep health on self-perceived health status. *Scientific Reports*, 9(1), artykuł 7284. <https://doi.org/10.1038/s41598-019-43873-5>
- Damij, N., Levnajić, Z., Rejec Skrt, V., Suklan, J. (2015). What motivates us for work? Intricate web of factors beyond money and prestige. *PLoS ONE*, 10(7), artykuł e0132641. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0132641>
- Das, M., Palo, S. (2024). Shift work, sleep and well-being: A qualitative study on the experience of rotating shift workers. *Management and Labour Studies*, 50(2). <https://doi.org/10.1177/0258042X241286238>
- David, D. S., Brannon, R. (1976). *The forty-nine percent majority: The male sex role*. Random House.
- Davidoff, L. (1998). Regarding some old husbands tales: Public and private in feminist history. W: J. B. Landes (red.), *Feminism, the public and the private* (s. 164–194). Oxford University Press.
- Davis, K. D., Goodman, B. W., Pirretti, A. E., Almeida, D. M. (2008). Nonstandard work schedules, perceived family well-being, and daily stressors. *Journal of Marriage and Family*, 70(4), 991–1003. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2008.00541.x>

- Deaux, K., Kite, M. (2002). Stereotypy płci. W: B. Wojciszke (red.), *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenia na różnice* (s. 354–382). Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Deaux, K., Lewis, L. L. (1984). The structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(5), 991–1004. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.5.991>
- Deaux, K., Winton, W., Crowley, M., Lewis, L. L. (1985). Level of categorization and content of gender stereotypes. *Social Cognition*, 3(2), 145–167. <https://doi.org/10.1521/soco.1985.3.2.145>
- De Bruijn, L., Berentzen, N. E., Vermeulen, R. C., Vlaanderen, J. J., Kromhout, H., van Leeuwen, F. E., Schaapveld, M. (2024). Chronotype in relation to shift work: A cohort study among 37, 731 female nurses. *Journal of Sleep Research*, artykuł e14308. <https://doi.org/10.1111/jsr.14308>
- Dehle, C., Larsen, D., Landers, J. E. (2001). Social support in marriage. *American Journal of Family Therapy*, 29(4), 307–324. <https://doi.org/10.1080/01926180126500>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2005). Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 266–289. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.07.001>
- Demircioğlu, M. A. (2023). The effects of innovation climate on employee job satisfaction and affective commitment: Findings from public organizations. *Review of Public Personnel Administration*, 43(1), 130–158. <https://doi.org/10.1177/0734371X211043559>
- Deng, N., Kohn, T. P., Lipshultz, L. I., Pastuszak, A. W. (2018). The relationship between shift work and men's health. *Sexual Medicine Reviews*, 6(3), 446–456. <https://doi.org/10.1016/j.sxmr.2017.11.009>
- Dennerstein, L. (1995). Mental health, work, and gender. *International Journal of Health Services*, 25(3), 503–509. <https://doi.org/10.2190/QJRA-8NMB-KR1R-QH4Q>
- Derbis, D. (2014). Wybrane regulatory związku konflikt rodzina-praca, praca-rodzina z poczuciem jakości życia. W: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca – życie pozazawodowe. Droga do zrównoważonego rozwoju jednostki* (s. 340–358). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- DeRose, L. F. (2021). Gender equity, religion, and fertility in Europe and North America. *Population and Development Review*, 47(1), 41–55. <https://doi.org/10.1111/padr.12373>
- Deutsch, F. M., Saxon, S. E. (1998). Traditional ideologies, nontraditional lives. *Sex Roles*, 38(5–6), 331–362. <https://doi.org/10.1023/A:1018749620033>
- Díaz-Morales, J. F., Jankowski, K. S., Vollmer, C., Randler, C. (2013). Morningness and life satisfaction: Further evidence from Spain. *Chronobiology International*, 30(10), 1283–1285. <https://doi.org/10.3109/07420528.2013.840786>

- Díaz-Morales, J. F., Parra-Robledo, Z., Escribano, C. (2019). Circadian preference and relationship satisfaction among three types of couples. *Chronobiology International*, 36(10), 1351–1361. <https://doi.org/10.1080/07420528.2019.1642910>
- Didikoglu, A., Walker, B., Maharani, A., Pendleton, N., Canal, M. M., Payton, A., Gibson, J., Brown, T. (2022). Associations between chronotype and employment status in a longitudinal study of an elderly population. *Chronobiology International*, 39(8), 1118–1131. <https://doi.org/10.1080/07420528.2022.2071158>
- Diekman, A. B., Eagly, A. H. (2000). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present, and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(10), 1171–1188. <https://doi.org/10.1177/0146167200262001>
- Diekman, A. B., Eagly, A. H., Mladinic, A., Ferreira, M. C. (2005). Dynamic stereotypes about women and men in Latin America and the United States. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 36(2), 209–226. <https://doi.org/10.1177/0022022104272902>
- Diekman, A. B., Goodfriend, W. (2006). Rolling with the changes: A role congruity perspective on gender norms. *Psychology of Women Quarterly*, 30(4), 369–383. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2006.00312.x>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575.
- Diener, E., Emmons, R. A. (1984). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(5), 1105–1117. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.47.5.1105>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Lucas, R. E., Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. W: S. J. Lopez. i C. R. Snyder (red.), *Handbook of positive psychology* (s. 63–73). Oxford University Press.
- Diener, E., Oishi, S., Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403–425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Diener, E., Suh, E. M. (2003). *Culture and subjective well-being*. MIT Press.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Dijkstra, A. G., Plantęga, J. (2003). *Ekonomia i płeć: pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

- Di Milia, L., Adan, A., Natale, V., Randler, C. (2013). Reviewing the psychometric properties of contemporary circadian typology measures. *Chronobiology International*, 30(10), 1261–1271. <https://doi.org/10.3109/07420528.2013.817415>
- Dimitrov, A., Veer, I. M., Kleeblatt, J., Seyfarth, F., Roenneberg, T., Ising, M., Uhr, M., Keck, M. E., Kramer, A., Berger, M., von Koch, L., Walter, H., Adli, M. (2020). Chronotype is associated with psychological well-being depending on the composition of the study sample. *Journal of Health Psychology*, 25(9), 1236–1247. <https://doi.org/10.1177/1359105317751618>
- Dires, T., Feleke, D. G., Amera, T., Bante, B., Tsedalu, A., Birhanu, A., Sisay, E., Munye, T., Fetene, S., Kassaw, G., Tigabu, A. (2023). Assessment of night-shift effects on nurses' health and work performance at South Gondar zone public hospitals, 2022. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 18, artykuł 100530. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2023.100530>
- Doan, T., Leach, L., Strazdins, L. (2024). Impact of work hours on sleep quality: A non-linear and gendered disparity. *Archives of Women's Mental Health*, 18. <https://doi.org/10.1007/s00737-024-01535-0>
- Dobrowolska, M., Groyecka-Bernard, A., Sorokowski, P., Randall, A. K., Hilpert, P., Ahmadi, K., Alghraibeh, A. M., Aryeetey, R., Bertoni, A., Bettache, K., Błażejewska, M., Bodenmann, G., Bortolini, T. S., Bosc, C., Butovskaya, M., Castro, F. N., Cetinkaya, H., Cunha, D., David, D., [...] Sorokowska, A. (2020). Global perspective on marital satisfaction. *Sustainability*, 12(21), artykuł 8817. <https://doi.org/10.3390/su12218817>
- Dodson, T. A., Borders, L. D. (2006). Men in traditional and nontraditional careers: Gender role attitudes, gender role conflict, and job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 54(4), 283–296. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00194.x>
- Dohrmann, S. B., Herttua, K., Leppin, A. (2019). Fatigue in ferry shipping employees: The role of work-family conflict and supervisor support. *BMC Public Health*, 19, artykuł 1693. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7954-z>
- Domański, H. (1992). *Zadowolony niewolnik. Studium o różnicach społecznych między mężczyznami i kobietami w Polsce*. Państwowa Akademia Nauk.
- Domański, H. (1995). Równouprawnienie. Stereotyp tradycyjnego podziału ról. W: A. Titkow i H. Domański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce* (s. 65–87). Państwowa Akademia Nauk.
- Donath, O. (2015). Regretting motherhood: A sociopolitical analysis. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 40(2), 343–367. <https://doi.org/10.1086/678145>
- Donnelly, K., Twenge, J. M. (2017). Masculine and feminine traits on the Bem sex-role inventory, 1993–2012: A cross-temporal meta-analysis. *Sex Roles*, 76(9), 556–565. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0625-y>

- Dou, J., Yang, B., Wang, T. (2022). Gender differences in the relationships between work-to-family conflict and satisfaction among dual-earner spouses. *Community, Work & Family*, 25(4), 563–581. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1855115>
- Douglas, S., Michaels, M. (2005). *The mommy myth: The idealization of motherhood and how it has undermined all women*. Simon and Schuster.
- Drago, R., Black, D., Wooden, M. (2005). Female breadwinner families: Their existence, persistence and sources. *Journal of Sociology*, 41(4), 343–362. <https://doi.org/10.1177/1440783305058465>
- Drenth, P. J. D., Thierry, H., de Wolff, C. J. (1998). What is work and organizational psychology? W: C. J. de Wolff, P. J. D. Drenth i H. Thierry, (red.), *Handbook of work and organizational psychology: Introduction to work and organizational psychology* (s. 1–10). Psychology Press.
- Driesen, K., Jansen, N. W., Kant, I., Mohren, D. C., van Amelsvoort, L. G. (2010). Depressed mood in the working population: Associations with work schedules and working hours. *Chronobiology International*, 27(5), 1062–1079. <https://doi.org/10.3109/07420528.2010.489877>
- Driver, J., Tabares, A., Shapiro, A. F., Gottman, J. M. (2012). Couple interaction in happy and unhappy marriages: Gottman laboratory studies. W: F. Walsh (red.), *Normal family processes: Growing diversity and complexity* (s. 57–77). The Guilford Press.
- Driver, J., Tabares, A., Shapiro, A., Nahm, E. Y., Gottman, J. M. (2003). Interactional patterns in marital success and failure: Gottman laboratory studies. W: F. Walsh (red.), *Normal family processes: Growing diversity and complexity* (s. 493–513). The Guilford Press.
- Drobińska, J., Kuźniarz, A., Pietruch, M., Świątek, K., (2002). Jak się szczęśliwie zakochać? Płeć psychologiczna a związki partnerskie w kulturze polskiej. W: A. Kuczyńska (red.), *Zrozumieć płęć. Studia interdyscyplinarne* (s. 79–94). Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Druiven, S. J. M., Knapen, S. E., Penninx, B. W. J. H., Antypa, N., Schoevers, R. A., Riese, H., Meesters, Y. (2019). Can chronotype function as predictor of a persistent course of depressive and anxiety disorder? *Journal of Affective Disorders*, 242, 159–164. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.08.064>
- Duch, D. (2002). O władzy w rodzinie. W: M. Fuszara (red.), *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?* (s. 125–146). Instytut Spraw Publicznych.
- Duch-Krzystoszek, D. (1995). Małżeństwo seks, prokreacja. W: A. Titkow i H. Domański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce* (s. 175–188). Państwowa Akademia Nauk.
- Duch-Krzystoszek, D. (1998). *Małżeństwo, seks, prokreacja*. Wydawnictwo IFIS PAN.

- Duch-Krzystoszek, D. (2007). *Kto rządzi w rodzinie?* Wydawnictwo IFIS PAN.
- Dukaczewska, A. (1995). Kobiety interesu. W: A. Titkow i H. Domański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce* (s. 213–230). Państwowa Akademia Nauk.
- Dulko, S. (2003). ABC... płci. *Kosmos, Problemy Nauk Biologicznych*, 52(1), 5–10.
- Dunbar, R. (2021). *Przyjaciele: o prawdziwej mocy naszych najważniejszych relacji*. Copernicus Center Press.
- Durik, A. M., Hyde, J. S., Marks, A. C., Roy, A. L., Anaya, D., Schultz, G. (2006). Ethnicity and gender stereotypes of emotion. *Sex Roles*, 54(7), 429–445. <https://doi.org/10.1007/s11199-006-9020-4>
- Dush, C. M. K., Yavorsky, J. E., Schoppe-Sullivan, S. J. (2018). What are men doing while women perform extra unpaid labor? Leisure and specialization at the transitions to parenthood. *Sex Roles*, 78(11), 715–730. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0841-0>
- Duxbury, L., Halinski, M., Stevenson, M. (2022). Something's gotta give: The relationship between time in eldercare, time in childcare, and employee wellbeing. *Journal of Aging and Health*, 34(6–8), 1101–1116. <https://doi.org/10.1177/089826432211092876>
- Duxbury, L., Higgins, C. (2001). *Work-life balance in the new millennium: Where are we? Where do we need to go?* Work Network Canadian Policy Research Networks Discussion Paper.
- Duxbury, L., Higgins, C., Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15(3), 449–466. <https://doi.org/10.1177/019251394015003006>
- Duxbury, L., Lyons, S., Higgins, C. (2007). Dual-income families in the new millennium: Reconceptualizing family type. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 472–486. <https://doi.org/10.1177/1523422307305488>
- Duxbury, L., Lyons, S., Higgins, C. (2008). Too much to do, and not enough time: An examination of role overload. W: Korabik, K., Lero, D. S., i Whitehead, D. L. (red.), *Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices* (s. 125–140). Academic Press.
- Duxbury, L., Smart, R. (2011). The “myth of separate worlds”: An exploration of how mobile technology has redefined work-life balance. W: S. Kaiser, M. J. Ringlsetter, D. R. Eikhof i M. P. Cunha (red.), *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals* (s. 269–284). Springer.
- Duxbury, L., Stevenson, M., Higgins, C. (2018). Too much to do, too little time: Role overload and stress in a multi-role environment. *International Journal of Stress Management*, 25(3), 250–266. <https://doi.org/10.1037/stro000062>

- Duxbury, L., Towers, I., Higgins, C., Thomas, J. A. (2007). From 9 to 5 to 24/7: How technology has redefined the workday. W: W. K. Law (red.), *Information resources management: Global challenges* (s. 305–332). IGI Global.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Eagly, A. H., Diekmann, A. B. (2005). *What is the problem? Prejudice as an attitude-in-context*. W: J. F. Dovidio, P. Glick i L. A. Rudman (red.), *On the nature of prejudice: Fifty years after Allport* (s. 19–35). Blackwell Publishing.
- Eagly, A. H., Nater, C., Miller, D. I., Kaufmann, M., Sczesny, S. (2020). Gender stereotypes have changed: A cross-temporal meta-analysis of US public opinion polls from 1946 to 2018. *American Psychologist*, 75(3), 301–315. <https://doi.org/10.1037/amp0000494>
- Eagly, A. H., Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 735–754. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.735>
- Eagly, A. H., Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54(6), 408–523. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.6.408>
- Eagly, A. H., Wood, W. (2017). Janet Taylor Spence: Innovator in the study of gender. *Sex Roles*, 77(11), 725–733. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0835-y>
- Eagly, A. H., Wood, W., Diekmann, A. B. (2000). Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. W: T. Eckes i H. M. Trautner (red.), *The developmental social psychology of gender* (s. 123–174). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Edwards, J. R., Rothbard, N. P., (2000). Mechanism linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178–199. <https://doi.org/10.2307/259269>
- Elder Jr, G. H. (1981). History and the family: The discovery of complexity. *Journal of Marriage and the Family*, 489–519. <https://doi.org/10.2307/351752>
- Eldevik, M. F., Flo, E., Moen, B. E., Pallesen, S., Bjorvatn, B. (2013). Insomnia, excessive sleepiness, excessive fatigue, anxiety, depression and shift work disorder in nurses having less than 11 hours in-between shifts. *PLoS ONE*, 8(8), artykuł e70882. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0070882>
- Elliott, K. (2016). Caring masculinities: Theorizing an emerging concept. *Men and Masculinities*, 19(3), 240–259. <https://doi.org/10.1177/1097184X15576203>
- Elloy, D. F., Smith, C. R. (2003). Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career

- couples: An Australian study. *Cross Cultural Management*, 10(1), 55–66. <https://doi.org/10.1108/13527600310797531>
- Emslie, C., Hunt, K., Macintyre, S. (2004). Gender, work-home conflict, and morbidity amongst white-collar bank employees in the United Kingdom. *International Journal of Behavioral Medicine*, 11(3), 127–134. https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm1103_1
- Engels, M., Wahrendorf, M., Dragano, N., McMunn, A., Deindl, C. (2021). Multiple social roles in early adulthood and later mental health in different labour market contexts. *Advances in Life Course Research*, 50, artykuł 100432. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2021.100432>
- Erdogan, I., Ozcelik, H., Bagger, J. (2021). Roles and work–family conflict: ow role salience and gender come into play. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(8), 1778–1800. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1588346>
- Eriksen, T. H. (2003). *Tyrania chwili Szybko i wolno płynący czas w erze informacji*. PIW.
- Ernst Kossek, E., Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Escriva, A., Bermúdez Figueroa, E., Minguela, M. Á. (2024). Dual-career Spanish couples in Europe: Work-family balance in childcare. *International Migration*, 62(4), 160–172. <https://doi.org/10.1111/imig.13047>
- Eurofound. (2010). *Second European Quality of Life Survey: Family life and work*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1002en.pdf
- Eurofound. (2012a). *Fifth European Working Conditions Survey*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf
- Eurofound. (2012b). *Working time and work–life balance in a life course perspective. A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1273en.pdf
- Eurofound. (2017a). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf
- Eurofound. (2017b). *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1733en.pdf

- Eurofound. (2020). *Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?* <https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains>
- Eurofound. (2021). *Living and working in Europe 2020*. <https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications/annual-report/2021/living-and-working-in-europe-2020>
- Eurofound. (2022a). *Living, working and COVID-19 in the European Union and 10 EU neighbouring countries*. <https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications/report/2022/living-working-and-covid-19-in-the-european-union-and-10-eu-neighbouring-countries>
- Eurofound. (2022b). *COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home*. <https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications/report/2022/pandemia-covid-19-i-roznice-w-traktowaniu-kobiet-i-mezczyzn-w-pracy-i-w-domu>
- Eurofound. (2023). *Living and working in Europe 2022*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/living-and-working-europe-2022>
- Eurofound. (2024). *Living and working in Europe 2023*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/living-and-working-europe-2023>
- Evans, P., Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 9–21. <https://doi.org/10.1002/job.4030050103>
- Ewers, M., Kangmennaang, J. (2023). New spaces of inequality with the rise of remote work: Autonomy, technostress, and life disruption. *Applied Geography*, 152, artykuł 102888. <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2023.102888>
- Eysenck, H. J., Wakefield Jr, J. A. (1981). Psychological factors as predictors of marital satisfaction. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 3(4), 151–192. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(81\)90002-3](https://doi.org/10.1016/0146-6402(81)90002-3)
- Fabbian, F., Zucchi, B., De Giorgi, A., Tiseo, R., Boari, B., Salmi, R., Cappadona, R., Giancesini, G., Bassi, E., Signani, F., Raparelli, V., Basili, S., Manfredini, R. (2016). Chronotype, gender and general health. *Chronobiology International*, 33(7), 863–882. <https://doi.org/10.1080/07420528.2016.1176927>
- Fagan, C., Burchell, B. (2002). *Gender, jobs and working conditions in Europe*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Fang, Z., Bao, Y., Hua, M. (2024). Social media use for work during non-work hours and turnover intention: The mediating role of burnout and the moderating role of resilience. *Frontiers in Psychology*, 15, artykuł 1391554. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1391554>

- Faragher, E. B., Cass, M., Cooper, C. L. (2013). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. W: C. L. Cooper (red.), *From stress to wellbeing* (s. 254–271). Palgrave Macmillan.
- Fąfrowicz, M. (1998). Praca zmianowa jako czynnik ryzyka wypadku. W: I. Iskra-Golec, G. Costa, S. Folkard, T. Marek, J. Pokorski i L. Smith (red.), *Stres pracy zmianowej. Przyczyny, skutki, strategie przeciwdziałania* (s. 119–127). Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych Universitas.
- Fekedulegn, D., Burchfiel, C. M., Charles, L. E., Hartley, T. A., Andrew, M. E., Violanti, J. M. (2016). Shift work and sleep quality among urban police officers: The BCOPS study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(3), 66–71. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000620>
- Fenwick, R., Tausig, M. (2001). Scheduling stress: Family and health outcomes of shift work and schedule control. *American Behavioral Scientist*, 44(7), 1179–1198. <https://doi.org/10.1177/00027640121956719>
- Ferrari, G., Solaz, A., Vitali, A. (2024). Are female-breadwinner couples always less stable? Evidence from French administrative data. *European Journal of Population*, 40(1), artykuł 21. <https://doi.org/10.1007/s10680-024-09705-7>
- Ferri, P., Guadi, M., Marcheselli, L., Balduzzi, S., Magnani, D., Di Lorenzo, R. (2016). The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: A comparison between rotating night shifts and day shifts. *Risk Management Healthcare Policy*, 9, 203–211. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S115326>
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117–140. <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
- Fiałkowska, K. (2020). 'By education i'm catholic'. The gender, religion and nationality nexus in the migration experience of Polish men to the UK. *Central and Eastern European Migration Review*, 9(2), 89–107. <https://doi.org/10.17467/ceemr.2019.12>
- Fincham, F. D. (2003). Communication in marriage. W: A. L. Vangelisti (red.), *The Routledge Handbook of Family Communication* (s. 83–104). Routledge.
- Fincham, F. D., Bradbury, T. N. (1987). The assessment of marital quality: A reevaluation. *Journal of Marriage and the Family*, 49(4), 797–809. <https://doi.org/10.2307/351973>
- Fincham, F. D., Bradbury, T. N. (1993). Marital satisfaction, depression, and attributions: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(3), 442–452. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.3.442>
- Finn, P. (1981). The effects of shift work on the lives of employees. *Monthly Labor Review*, 104(10), 31–35.

- Fischer, D., Lombardi, D. A., Marucci-Wellman, H., Roenneberg, T. (2017). Chronotypes in the US – Influence of age and sex. *PLoS ONE*, 12(6), artykuł e0178782. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0178782>
- Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American Psychologist*, 33(2), 138–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.33.2.138>
- Flo, E., Pallesen, S., Moen, B. E., Waage, S., Bjorvatn, B. (2014). Short rest periods between work shifts predict sleep and health problems in nurses at 1-year follow-up. *Occupational Environmental Medicine*, 71(8), 555–561. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-102007>
- Flood, S. M., Genadek, K. R. (2016). Time for each other: Work and family constraints among couples. *Journal of Marriage and Family*, 78(1), 142–164. <https://doi.org/10.1111/jomf.12255>
- Forbes, L. K., Donovan, C., Lamar, M. R. (2020). Differences in intensive parenting attitudes and gender norms among US mothers. *The Family Journal*, 28(1), 63–71. <https://doi.org/10.1177/1066480719893964>
- Foster, G., Stratton, L. S. (2019). What women want (their men to do): Housework and satisfaction in Australian households. *Feminist Economics*, 25(3), 23–47. <https://doi.org/10.1080/13545701.2019.1609692>
- Fowers, B. J. (1991). His and her marriage: A multivariate study of gender and marital satisfaction. *Sex Roles*, 24(3), 209–221. <https://doi.org/10.1007/BF00288892>
- Frable, D. E., Bem, S. L. (1985). If you are gender schematic, all members of the opposite sex look alike. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(2), 459–468. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.49.2.459>
- Frank, E., Brandstätter, V. (2002). Approach versus avoidance: Different types of commitment in intimate relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(2), 208–221. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.2.208>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>

- Frone, M. R. (2003). Work family balance. W: J. C. Quick i L. E. Tetrick (red.), *Handbook of occupational health psychology* (s. 143–162). American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723–729. <https://doi.org/10.1002/job.4030130708>
- Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325–335. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
- Frone, M. R., Yardley, J. K., Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behaviour*, 50(2), 145–167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Frye, N. K., Breaugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197–220. <https://doi.org/10.1007/s10869-004-0548-4>
- Fujita, F., Diener, E. (2013). Social comparisons and subjective well-being. W: B. P. Buunk i F. X. Gibbons (red.), *Health, coping and well-being: Perspectives from social comparison theory* (s. 329–357). Psychology Press.
- Furihata, R., Saitoh, K., Suzuki, M., Jike, M., Kaneita, Y., Ohida, T., Buysse, D. J., Uchiyama, M. (2020). A composite measure of sleep health is associated with symptoms of depression among Japanese female hospital nurses. *Comprehensive Psychiatry*, 97, artykuł 152151. <https://doi.org/10.1016/j.comppsy.2019.152151>
- Fuszara, M. (2002a). Zmiany w świadomości kobiet w Polsce w latach dziewięćdziesiątych. W: M. Fuszara (red.), *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?* (s. 13–38). Instytut Spraw Publicznych.
- Fuszara, M. (2002b). Nowy kontrakt płci? W: M. Fuszara (red.), *Kobiety w Polsce na przełomie wieków. Nowy kontrakt płci?* (s. 7–12). Instytut Spraw Publicznych.
- Fuszara, M., Tarnowska, M., (1995). Kobiety – kategoria „szczególnie chronionych pracowników”? W: A. Titkow i H. Domański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce* (s. 119–134). Państwowa Akademia Nauk.
- Gahlawat, N., Phogat, R. S., Kundu, S. C. (2019). Evidence for life satisfaction among dual-career couples: The interplay of job, career, and family satisfaction in relation

- to workplace support. *Journal of Family Issues*, 40(18), 2893–2921. <https://doi.org/10.1177/0192513X1986826>
- Galambos, N. L., Walters, B. J. (1992). Work hours, schedule inflexibility, and stress in dual-earner spouses. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 24(3), 290–302.
- Galanis, P., Moisoglou, I., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Siskou, O., Konstantakopoulou, O., Meimeti, E., Kaitelidou, D. (2023). Increased job burnout and reduced job satisfaction for nurses compared to other healthcare workers after the COVID-19 pandemic. *Nursing Reports*, 13(3), 1090–1100. <https://doi.org/10.3390/nursrep13030095>
- Gallie, D., Russell, H. (2009). Work-family conflict and working conditions in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 445–467. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9435-0>
- Galovan, A. M., Holmes, E. K., Schramm, D. G., Lee, T. R. (2014). Father involvement, father-child relationship quality, and satisfaction with family work: Actor and partner influences on marital quality. *Journal of Family Issues*, 35(13), 1846–1867. <https://doi.org/10.1177/0192513X13479948>
- Ganong, L. H., Coleman, M. (1985). Sex, sex roles, and emotional expressiveness. *The Journal of Genetic Psychology*, 146(3), 405–411. <https://doi.org/10.1080/00221325.1985.9914469>
- Garbarino S., Tripepi G., Magnavita N. (2020). Sleep health promotion in the workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), artykuł 7952. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217952>
- Garde, A. H., Nabe-Nielsen, K., Jensen, M. A., Kristiansen, J., Sørensen, J. K., Hansen, Å. M. (2020). The effects of the number of consecutive night shifts on sleep duration and quality. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(4), 446–453. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3885>
- Gärtner, M., Höyng, S., Puchert, R. (2005). *Work changes gender: Men and equality in the transition of labour forms*. Barbara Budrich.
- Gemmano, C. G., Manuti, A., Girardi, S., Balenzano, C. (2023). From conflict to balance: Challenges for dual-earner families managing technostress and work exhaustion in the post-pandemic scenario. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(8), artykuł 5558. <https://doi.org/10.3390/ijerph20085558>
- George, D., Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- George, N., Kiran, P. R., Sulekha, T., Rao, J. S., Kiran, P. (2018). Work-life balance among Karnataka State Road Transport Corporation (KSRTC) Workers in Anekal Town,

- South India. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 22(2), 82–85. https://doi.org/10.4103/ijjem.IJOEM_25_18
- Gerber, M., Hartmann, T., Brand, S., Holsboer-Trachsler, E., Pühse, U. (2010). The relationship between shift work, perceived stress, sleep and health in Swiss police officers. *Journal of Criminal Justice*, 38(6), 1167–1175. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2010.09.005>
- Gershuny, J., Bittman, M., Brice, J. (2005). Exit, voice, and suffering: Do couples adapt to changing employment patterns? *Journal of Marriage and Family*, 67(3), 656–665. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00160.x>
- Gershuny, J., Godwin, M., Jones, S. (1994). The domestic labour revolution: A process of lagged adaptation. W: M. Anderson, F. Bechhofer i J. Gershuny (red.), *The social and political economy of the household* (s. 151–197). Oxford University Press.
- Gershuny, J., Kan, M. Y. (2012). Halfway to gender equality in paid and unpaid work? Evidence from the multinational time-use study. W: J. Scott, S. Dex i A. C. Plagnol (red.), *Gendered Lives* (s. 74–96). Edward Elgar Publishing.
- Gerson, K., Jacobs, J. A. (2004). The work-home crunch. *Contexts*, 3(4), 29–37. <https://doi.org/10.1525/ctx.2004.3.4.29>
- Gervais, R., Millier, P. (2024). Women's caring responsibilities as they age: Assessing the Sandwich Generation's satisfaction with life and well-being. *Community, Work & Family*, 1–22. <https://doi.org/10.1080/13668803.2024.2364093>
- Ghotbi, N., Rabenstein, A., Pilz, L. K., Rüter, T., Roenneberg, T. (2023). Chronotype, social jetlag, and nicotine use. *Journal of Biological Rhythms*, 38(4), 392–406. <https://doi.org/10.1177/074873042311771>
- Giddens, A. (1998). *Socjologia: Zwięzłe, lecz krytyczne wprowadzenie*. Zysk i Spółka.
- Giddens, A. (2004). *Socjologia*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Gifkins, J., Johnston, A., Loudoun, R. (2018). The impact of shift work on eating patterns and self-care strategies utilised by experienced and inexperienced nurses. *Chronobiology International*, 35(6), 811–820. <https://doi.org/10.1080/07420528.2018.1466790>
- Gilbert, L. A. (1993). *Two careers/one family: The promise of gender equality*. Sage Publications, Inc.
- Gilbert, L. A. (2014). *Men in dual-career families: Current realities and future prospects*. Psychology Press.
- Gilman, C. P. (1971). *The Man-made Word; Our androcentric culture*. Johnson Reprint.
- Giorgi, F., Mattei, A., Notarnicola, I., Petrucci, C., Lancia, L. (2018). Can sleep quality and burnout affect the job performance of shift-work nurses? A hospital cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 74(3), 698–708. <https://doi.org/10.1111/jan.13484>

- Girma Shifaw, Z. (2022). Marital communication as moderators of the relationship between marital conflict resolution and marital satisfaction. *The American Journal of Family Therapy*, 52(3), 249–260. <https://doi.org/10.1080/01926187.2022.2089404>
- Giurge, L. M., Woolley, K. (2022). Working during non-standard work time undermines intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 170, artykuł 104134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2022.104134>
- Gkolia, A., Belias, D., Koustelios, A. (2014). Teacher's job satisfaction and self-efficacy: A review. *European Scientific Journal*, 10(22), artykuł 1857–7881.
- Goesling, B., Alamillo, J. (2023). The impacts of a high school healthy marriage and relationship education program. *Family Relations*, 72(4), 1441–1455. <https://doi.org/10.1111/fare.12830>
- Goffman, E. (1959). *Człowiek w teatrze życia*. Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Gonalons-Pons, P., Gangl, M. (2021). Marriage and masculinity: Male-breadwinner culture, unemployment, and separation risk in 29 countries. *American Sociological Review*, 86(3), artykuł 00031224211012442. <https://doi.org/10.1177/00031224211012442>
- Gordon, J., Whelan-Berry, K. (2005). Women at midlife: Changes, challenges and contributions. W: R. J. Burke i M. C. Mattis (red.), *Supporting women's career advancement, challenges and opportunities* (s. 125–147). Edward Edgar.
- Gottman, J., Gottman, J. M., Silver, N. (1995). *Why marriages succeed or fail: And how you can make yours last*. Simon and Schuster.
- Gottman, J., Silver, N. (2012). *What makes love last?: How to build trust and avoid betrayal*. Simon and Schuster.
- Gottman, J. M., Coan, J., Carrere, S., Swanson, C. (1998). Predicting marital happiness and stability from newlywed interactions. *Journal of Marriage and the Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.2307/353438>
- Gottman, J. M., Notarius, C. I. (2000). Decade review: Observing marital interaction. *Journal of Marriage and the Family*, 62(4), 927–947. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00927.x>
- Gómez-García, T., Ruzafa-Martínez, M., Fuentelsaz-Gallego, C., Madrid, J. A., Rol, M. A., Martínez-Madrid, M. J., Moreno-Casbas, T. (2016). Nurses' sleep quality, work environment and quality of care in the Spanish National Health System: Observational study among different shifts. *BMJ Open*, 6(8), artykuł e012073. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-012073>
- Góralewska-Słóńska, A. (2014). Wybrane zagrożenia psychospołeczne determinujące brak równowagi pomiędzy życiem pozazawodowym a pracą. W: R. Tomaszewska-Lipiec

- (red.), *Relacje praca – życie pozazawodowe. Droga do zrównoważonego rozwoju jednostki* (s. 211–233). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Grabe, S., Ward, L. M., Hyde, J. S. (2008). The role of the media in body image concerns among women: A meta-analysis of experimental and correlational studies. *Psychological Bulletin*, 134(3), 460–476. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.134.3.460>
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupała, A., Chrupała-Pniak, M., Rachwaniec-Szczecińska, Ż., Stasiła-Sieradzka, M., Wojciechowska, W. (2019). Etyka pracy i przywiązanie organizacyjne a wypalenie zawodowe. *Medycyna Pracy*, 70(3), 305–316, <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00800>
- Gray, A. W., Parkinson, B., Dunbar, R. I. (2015). Laughter's influence on the intimacy of self-disclosure. *Human Nature*, 26(1), 28–43. <https://doi.org/10.1007/s12110-015-9225-8>
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. W: J. C. Quick i L. E. Tetrick (red.), *Handbook of occupational health psychology* (s. 165–183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., Kopelman, R. E. (1981). Conflict between work and nonwork roles: Implications for the career planning process. *Human Resource Planning*, 4(1), 1–10.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work–family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 91–100. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.2.91>
- Greenhaus, J. H., Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.2307/20159186>
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work–family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266–275. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.008>
- Greenstein, T. N. (1996). Husbands' participation in domestic labor: Interactive effects of wives' and husbands' gender ideologies. *Journal of Marriage and the Family*, 58(3), 585–595. <https://doi.org/10.2307/353719>

- Greubel, J., Arlinghaus, A., Nachreiner, F., Lombardi, D. A. (2016). Higher risks when working unusual times? A cross-validation of the effects on safety, health, and work-life balance. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(8), 1205–1214. <https://doi.org/10.1007/s00420-016-1157-z>
- Griffin, E. (2003). Deborah Tannen: dialekty rodzajowe. W: E. Griffin (red.), *Podstawy komunikacji społecznej* (s. 474–484). Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Grönlund, A., Öun, I. (2018). The gender-job satisfaction paradox and the dual-earner society: Are women (still) making work-family trade-offs? *Work*, 59(4), 535–545. <https://doi.org/10.3233/WOR-182708>
- Grosswald, B. (2004). The effects of shift work on family satisfaction. *Families in Society*, 85(3), 413–423. <https://doi.org/10.1606/1044-3894.1503>
- Grote, N. K., Naylor, K. E., Clark, M. S. (2002). Perceiving the division of family work to be unfair: Do social comparisons, enjoyment, and competence matter? *Journal of Family Psychology*, 16(4), 510–522. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.16.4.510>
- Grunow, D., Begall, K., Buchler, S. (2018). Gender ideologies in Europe: A multidimensional framework. *Journal of Marriage and Family*, 80(1), 42–60. <https://doi.org/10.1111/jomf.12453>
- Grzesiuk, L., Trzebińska, E. (1978). *Jak ludzie porozumiewają się?* Nasza Księgarnia.
- Grzywacz, J. G. (2016). Shift work and its implications for everyday work and family life: A foundation and summary. W: I. Iskra-Golec, J. Barnes-Farrell i P. Bohle (red.), *Social and family issues in shift work and non standard working hours* (s. 3–17). Springer.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., McDonald, D. A. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, 51(1), 28–36. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2002.00028.x>
- Grzywacz, J. G., Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248–262. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00248.x>
- Grzywacz, J. G., Marks, N. F. (2000) Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Guiso, L., Sapienza, P., Zingales, L. (2003). People's opium? Religion and economic attitudes. *Journal of Monetary Economics*, 50(1), 225–282. [https://doi.org/10.1016/S0304-3932\(02\)00202-7](https://doi.org/10.1016/S0304-3932(02)00202-7)

- Günel, A. M. (2023). Sleep, activity, and diet in harmony: Unveiling the relationships of chronotype, sleep quality, physical activity, and dietary intake. *Frontiers in Nutrition*, 10, artykuł 1301818. <https://doi.org/10.3389/fnut.2023.1301818>
- Guo, Y., Liu, Y., Huang, X., Rong, Y., He, M., Wang, Y., Yuan, J., Wu, T., Chen, W. (2013). The effects of shift work on sleeping quality, hypertension and diabetes in retired workers. *Plos One*, 8(8), artykuł e71107. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0071107>
- GUS. (2015a). *Wartości i zaufanie społeczne w Polsce w 2015 r.* https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5693/26/1/1/wartosci_i_zaufanie_spoleczne_w_polsce_w_2015_r.pdf
- GUS. (2015b). *Budżet czasu ludności w 2013r.* <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/budzet-czasu-ludnosci-w-2013-r-czesc-i,19,1.html>
- GUS. (2017). *Rocznik Statystyczny Pracy, 2017.* <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-pracy-2017,75.html>
- GUS. (2018). *Życie religijne w Polsce. Wyniki badania spójności społecznej 2018.* <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/wyznania-religijne/zycie-religijne-w-polsce-wyniki-badania-spojnosci-spolecznej-2018,8,1.html>
- GUS. (2020). *Wyznania religijne w Polsce w latach 2015–2018.* <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/wyznania-religijne/wyznania-religijne-w-polsce-20152018,5,2.html>
- GUS. (2021). *Ludność według cech społecznych – wyniki wstępne 31 maja 2021 r. Narodowy Spis Powszechny 2021.* <https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2021/nsp-2021-wyniki-wstepne/ludnosc-wedlug-cech-spoecznych-wyniki-wstepne-nsp-2021,2,1.html>
- GUS. (2024). *Dobowy budżet czasu ludności w 2023r.* <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/dobowy-budzet-czasu-ludnosci-w-2023r-35,1.html>
- Gustafsson Sendén, M., Klysing, A., Lindqvist, A., Renström, E. A. (2019). The (not so) changing man: Dynamic gender stereotypes in Sweden. *Frontiers in Psychology*, 10, artykuł 37. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00037>
- Gutmann, D. (1975). Parenthood: A key to the comparative study of the life cycle. W: N. Datan i L. H. Ginsberg (red.), *Life-span developmental psychology* (s. 167–184). Academic Press.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>

- Haas, L. (1995). Structural dimensions of the work-family interface. W: G. Bowen i J. Pittman (red.), *The work-family interface. Families in focus series* (s. 113-121). National Council on Family Relations.
- Haddock, G., Zanna, M. P. (1994). Preferring "housewives" to "feminists": Categorization and the favorability of attitudes toward women. *Psychology of Women Quarterly*, 18(1), 25-52. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1994.tb00295.x>
- Haddock, S. A., Zimmerman, T. S., Lyness, K. P., Ziemba, S. J. (2006). Practices of dual earner couples successfully balancing work and family. *Journal of Family and Economic Issues*, 27, 207-234. <https://doi.org/10.1007/s10834-006-9014-y>
- Haerpfer, C., Inglehart, R., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano, J., Lagos, M., Norris, P., Ponarin, E., Puranen, B. (2020). *World Values Survey: round seven - country-pooled datafile*. JD Systems Institute & WVSA Secretariat.
- Hager, T. (2011). Making sense of an untold story: A personal deconstruction of the myth of motherhood. *Qualitative Inquiry*, 17(1), 35-44. <https://doi.org/10.1177/1077800410389442>
- Haines, E. L., Deaux, K., Lofaro, N. (2016). The times they are a-changing... or are they not? A comparison of gender stereotypes, 1983-2014. *Psychology of Women Quarterly*, 40(3), 353-363. <https://doi.org/10.1177/0361684316634081>
- Hajo, S., Reed, J. L., Hans, H., Tulloch, H. E., Reid, R. D., Prince, S. A. (2020). Physical activity, sedentary time and sleep and associations with mood states, shift work disorder and absenteeism among nurses: An analysis of the cross-sectional Champlain Nurses' Study. *PeerJ*, 8, artykuł e8464. <https://doi.org/10.7717/peerj.8464>
- Hakim, C. (1991). Grateful slaves and self-made women: Fact and fantasy in women's work orientations. *European Sociological Review*, 7(2), 101-121. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a036590>
- Hakim, C. (1999). Models of the family, women's role and social policy: A new perspective from Preference Theory. *European Societies*, 1(1), 33-58. <https://doi.org/10.1080/14616696.1999.10749924>
- Hakim, C. (2018). *Models of the family in modern societies: Ideals and realities*. Routledge.
- Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology* 94(6), 1452-1465. <https://doi.org/10.1037/a0017595>
- Halinski, M., Duxbury, L. (2024). When spouses contribute at home: The impact of spouse dependent care on role overload and stress in dual-earner couples. *Community, Work & Family*, 35-53. <https://doi.org/10.1080/13668803.2022.2100242>

- Hall, F. S., Hall, D. T. (1979). *The two-career couple*. Addison-Wesley.
- Haller, M., Klösch, B., Hadler, M. (2023). The centrality of work: A comparative analysis of work commitment and work orientation in present-day societies. *Sage Open*, 13(3). <https://doi.org/10.1177/21582440231192114>
- Halleröd, B. (2005). Sharing of housework and money among Swedish couples: do they behave rationally? *European Sociological Review*, 21(3), 273–288. <https://doi.org/10.1093/esr/jcio17>
- Halman, L., Reeskens, T., Sieben, I., van Zundert, M. (2022). *Atlas of European values: Change and continuity in turbulent times*. Open Press Tilburg University.
- Halman, L., Sieben, I., van Zundert, M. (2011). *Atlas of European values: Trends and traditions at the turn of the century*. Brill.
- Hammer, L. B., Allen, E., Grigsby, T. D. (1997). Work–family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 185–203. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1557>
- Han, W. J., Miller, D. P., Waldfogel, J. (2010). Parental work schedules and adolescent risky behaviors. *Developmental Psychology*, 46(5), 1245–1267. <https://doi.org/10.1037/a0020178>
- Härenstam, A., Bejerot, E. (2001). Combining professional work with family responsibilities—a burden or a blessing? *International Journal of Social Welfare*, 10(3), 202–214. <https://doi.org/10.1111/1468-2397.00173>
- Hasler, B. P., Troxel, W. M. (2010). Couples' nighttime sleep efficiency and concordance: Evidence for bidirectional associations with daytime relationship functioning. *Psychosomatic Medicine*, 72(8), 794–801. <https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e3181ecdc08a>
- Hassmén, P., Burgess, R. (2024). Does shift work affect burnout and sleep quality among Australian police officers? *Journal of Police and Criminal Psychology*, 39, 653–659. <https://doi.org/10.1007/s11896-024-09698-3>
- Hatam, N., Jalali, M. T., Askarian, M., Kharazmi, E. (2016). Relationship between family–work and work–family conflict with organizational commitment and desertion intention among nurses and paramedical staff at hospitals. *International Journal of Community Based Nursing and Midwifery*, 4(2), 107–118.
- Hatukay, A. L., Shochat, T., Zion, N., Baruch, H., Cohen, R., Azriel, Y., Srulovici, E. (2024). The relationship between quick return shift schedules and burnout among nurses: A prospective repeated measures multi-source study. *International Journal of Nursing Studies*, 151, artykuł 104677. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2023.104677>

- Hauret, L., Williams, D. R. (2017). Cross-national analysis of gender differences in job satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 56(2), 203–235. <https://doi.org/10.1111/irel.12171>
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press.
- Hayes, L. S. (1986). The superwoman myth. *Social Casework*, 67(7), 436–441. <https://doi.org/10.1177/104438948606700708>
- Hays, S. (1996). *The cultural contraindications of motherhood*. Yale University Press.
- Heath, G., Dorrian, J., Coates, A. (2019). Associations between shift type, sleep, mood, and diet in a group of shift working nurses. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 45(4), 402–412. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3803>
- Heine, S. J., Proulx, T., Vohs, K. D. (2006). The meaning maintenance model: On the coherence of social motivations. *Personality and Social Psychology Review*, 10(2), 88–110. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1002_1
- Heinen, J., Portet, S. (2009). *Religion, politics and gender equality in Poland*. United Nations Research Institute for Social Development.
- Heise, L., Greene, M. E., Opper, N., Stavropoulou, M., Harper, C., Nascimento, M., Darmstadt, G. L., Greene, M. E., Hawkes, S., Heise, L., Henry, S., Heymann, J., Klugman, J., Levine, R., Raj, A., Gupta, G. R. (2019). Gender inequality and restrictive gender norms: Framing the challenges to health. *The Lancet*, 393(10189), 2440–2454. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(19\)30652-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(19)30652-X)
- Herman, J. B., Gyllstrom, K. K. (1977). Working men and women: Inter-and intra-role conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1(4), 319–333. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1977.tb00558.x>
- Herr, E. L., Cramer, S. H. (2005). *Planowanie kariery zawodowej. Część III. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*. Ministerstwo Gospodarki i Pracy.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. B. (2017). *The Motivation to work*. Routledge.
- Heyman, R. E., Slep, A. M. S., Giresi, J., Baucom, K. J. (2023). Revisiting “ill will versus poor skill”: Relationship dissatisfaction, intimate partner violence, and observed “communication skills deficits”. *Family Process*, 62(3), 1233–1252. <https://doi.org/10.1111/famp.12834>
- Hickman, R., D'Oliveira, T. C., Davies, A., Shergill, S. (2024). Monitoring daily sleep, mood, and affect using digital technologies and wearables: A systematic review. *Sensors*, 24(14), 4701. <https://doi.org/10.3390/s24144701>

- Hickman-Evans, C., Higgins, J. P., Aller, T. B., Chavez, J., Piercy, K. W. (2018). Newlywed couple leisure: Couple identity formation through leisure time. *Marriage & Family Review*, 54(2), 105–127. <https://doi.org/10.1080/01494929.2017.1297756>
- Hicks, M., Platt, R. (1970). Marital happiness and stability. A review of the research in the sixties. *Journal of Marriage and the Family*, 32(4), 533–574. <https://doi.org/10.2307/350251>
- Hidalgo, M. P., Caumo, W., Posser, M., Coccaro, S. B., Camozzato, A. L., Chaves, M. L. F. (2009). Relationship between depressive mood and chronotype in healthy subjects. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 63(3), 283–290. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1819.2009.01965.x>
- Hiestand, S., Forthun, I., Waage, S., Pallesen, S., Bjorvatn, B. (2023). Associations between excessive fatigue and pain, sleep, mental-health and work factors in Norwegian nurses. *PLoS ONE*, 18(4), artykuł e0282734. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282734>
- Hiller, D. V., Dyehouse, J. (1987). A case for banishing "dual-career marriages" from the research literature. *Journal of Marriage and the Family*, 49(4), 787–795. <https://doi.org/10.2307/351972>
- Himself, A. J., Goldberg, W. A. (2003). Social comparisons and satisfaction with the division of housework: Implications for men's and women's role strain. *Journal of Family Issues*, 24(7), 843–866. <https://doi.org/10.1177/0192513X03255323>
- Hirschi, A., Shockley, K. M., Zacher, H. (2019). Achieving work-family balance: An action regulation model. *Academy of Management Review*, 44(1), 150–171. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0409>
- Hirsh, J. B., Walberg, M. D., Peterson, J. B. (2013). Spiritual liberals and religious conservatives. *Social Psychological and Personality Science*, 4(1), 14–20. <https://doi.org/10.1177/1948550612444138>
- Hittle, B. M., Caruso, C. C., Jones, H. J., Bhattacharya, A., Lambert, J., Gillespie, G. L. (2020). Nurse health: The influence of chronotype and shift timing. *Western Journal of Nursing Research*, 42(12), 1031–1041. <https://doi.org/10.1177/0193945920916802>
- Hittle, B. M., Gillespie, G. L. (2018). Identifying shift worker chronotype: Implications for health. *Industrial Health*, 56(6), 512–523. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2018-0018>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2006) *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Hochschild, A. R. (1989). *The second shift*. Viking.

- Hochschild, A. R. (1997). When work becomes home and home becomes work. *California Management Review*, 39(4), 79–97.
- Hochschild, A. R. (2003). *The commercialization of intimate life: Notes from home and work*. University of California Press.
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied? *The Sociological Quarterly*, 30(3), 385–399. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1989.tb01527.x>
- Hofstede, G. (1998). *Masculinity and femininity: The taboo dimension of national cultures*. Sage Publications.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage publications.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M. (2011). *Kultura i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Holekian, F., Madani, Y., Lavasani, M. G. (2015). Lateralization and marital satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 165, 40–44. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.602>
- Höller, Y., Gudjónsdóttir, B. E., Valgeirsdóttir, S. K., Heimisson, G. T. (2021). The effect of age and chronotype on seasonality, sleep problems, and mood. *Psychiatry Research*, 297, artykuł 113722. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113722>
- Hong, E., Jeong, Y., Downward, P. (2019). Perceived organizational support, internal motivation, and work–family conflict among soccer referees. *Managing Sport and Leisure*, 24(1–3), 141–154. <https://doi.org/10.1080/23750472.2019.1593049>
- Honkalampi, K., Kupari, S., Järvelin-Pasanen, S., Saaranen, T., Vauhkonen, A., Räsänen, K., Härmä, M., Lindholm, H., Perkiö-Mäkelä, M., Tarvainen, M. P., Oksanen, T. (2022). The association between chronotype and sleep quality among female home care workers performing shift work. *Chronobiology International*, 39(5), 747–756. <https://doi.org/10.1080/07420528.2022.2033256>
- Hori, M., Kamo, Y. (2018). Gender differences in happiness: the effects of marriage, social roles, and social support in east Asia. *Applied Research Quality Life*, 13(4), 839–857. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9559-y>
- Hornberger, S., Knauth, P. (1993). Interindividual differences in the subjective valuation of leisure time utility. *Ergonomics*, 36(1–3), 255–264. <https://doi.org/10.1080/00140139308967880>
- Horne, J. A., Östberg, O. (1976). A self-assessment questionnaire to determine morningness-eveningness in human circadian rhythms. *International Journal of Chronobiology*, 4(2), 97–110.

- Horne, R. M., Johnson, M. D., Galambos, N. L., Krahn, H. J. (2018). Time, money, or gender? Predictors of the division of household labour across life stages. *Sex Roles*, 78(11), 731–743. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0832-1>
- Horrell, S., Humphries, J. (1997). The origins and expansion of the male breadwinner family: The case of nineteenth-century Britain. *International Review of Social History*, 42(5), 25–64.
- Hosseini, Z., Yarelahi, M., Rahimi, S. F., Salmani, F. (2023). Investigating the factors related to work-family conflicts experienced by working women: A systematic review. *Health Scope*, 12(1). <https://doi.org/10.5812/jhealthscope-129738>
- Hou, Y., Jiang, F., Wang, X. (2019). Marital commitment, communication and marital satisfaction: An analysis based on actor-partner interdependence model. *International Journal of Psychology*, 54(3), 369–376. <https://doi.org/10.1002/ijop.12473>
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage Publications. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00765.x>
- Huaman, N., Morales-García, W. C., Castillo-Blanco, R., Saintila, J., Huanchuire-Vega, S., Morales-García, S. B., Calizaya-Milla, Y. E., Palacios-Fonseca, A. (2023). An explanatory model of work-family conflict and resilience as predictors of job satisfaction in nurses: The mediating role of work engagement and communication skills. *Journal of Primary Care & Community Health*, artykuł 14. <https://doi.org/10.1177/21501319231151380>
- Hudson, P., Lee, W. R. (1990). *Women's work and the family economy in historical perspective*. Manchester University Press.
- Hughes, J. L. (2013). Persisting problems with operationalizing dual-career couples: A proposal to use the term dual-income couples. *Marriage & Family Review*, 49(8), 694–716. <https://doi.org/10.1080/01494929.2013.817366>
- Hulsegge, G., Loef, B., van Kerkhof, L. W., Roenneberg, T., van der Beek, A. J., Proper, K. I. (2019). Shift work, sleep disturbances and social jetlag in healthcare workers. *Journal of Sleep Research*, 28(4), artykuł e12802. <https://doi.org/10.1111/jsr.12802>
- Hulsegge, G., Proper, K. I., Loef, B., Paagman, H., Anema, J. R., van Mechelen, W. (2021). The mediating role of lifestyle in the relationship between shift work, obesity and diabetes. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94, 1287–1295. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01662-6>
- Hulsegge, G., van Mechelen, W., Proper, K. I., Paagman, H., Anema, J. R. (2020). Shift work, and burnout and distress among 7798 blue-collar workers. *International*

- Archives of Occupational and Environmental Health*, 93(8), 955–963. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01536-3>
- Huo, M. L., Jiang, Z. (2023). Work–life conflict and job performance: The mediating role of employee wellbeing and the moderating role of trait extraversion. *Personality and Individual Differences*, 205, artykuł 112109. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112109>
- IBM Corporation. (2019). *IBM SPSS Statistics (PS IMAGO Pro. 7.0) for Windows, Version 27.0*. IBM Corporation.
- Ingre, M., Åkerstedt, T., Ekstedt, M., Kecklund, G. (2012). Periodic self-rostering in shift work: Correspondence between objective work hours, work hour preferences (personal fit), and work schedule satisfaction. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(4), 327–336. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3309>
- Iskra-Golec, I. (2016). Individual differences in circadian rhythm parameters and work–family spillover in shift workers. W: I. Iskra-Golec, J. Barnes-Farrell i P. Bohle (red.), *Social and family issues in shift work and non standard working hours* (s. 181–202). Springer.
- Iskra-Golec, I., Barnes-Farrell, J., Bohle, P. (2016). *Social and family issues in shift work and non standard working hours*. Springer.
- Iskra-Golec, I., Folkard, S., Marek, T., Noworol, C. (1996). Health, well-being and burn-out of ICU nurses on 12- and 8-h shifts. *Work & Stress*, 10(3), 251–256. <https://doi.org/10.1080/02678379608256804>
- Iskra-Golec, I., Smith, L., Wilczek-Rużyczka, E., Siemiginowska, P., Wątroba, J. (2017). Shift schedule, work–family relationships, marital communication, job satisfaction and health among transport service shift workers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30(1), 121–131. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00670>
- Izdebski, Z. (2003). Życie seksualne Polaków. W: Z. Izdebski i A. Ostrowska (red.), *Seks po polsku: Zachowania seksualne jako element stylu życia Polaków* (s. 15–40). MUZA SA.
- Izdebski, Z. (2012). Seksualność Polaków 2011. W: Z. Izdebski (red.), *Seksualność Polaków na początku XXI wieku: Studium badawcze* (s. 757–774). Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Izdebski, Z., Paprzycka, E., Mianowska, E. (2014). Płeć biologiczna i płeć społeczno-kulturowa a związki intymne Polaków. *Studia Socjologiczne*, 4, 13–39.
- Izydorzyc, B., Sitnik-Warchulska, K. (2018). Sociocultural appearance standards and risk factors for eating disorders in adolescents and women of various ages. *Frontiers in Psychology*, 9, artykuł 429. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00429>

- Jackson, J. B., Miller, R. B., Oka, M., Henry, R. G. (2014). Gender differences in marital satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Marriage and Family*, 76(1), 105–129. <https://doi.org/10.1111/jomf.12077>
- Jacobs, J. A., Gerson, K. (2004). *The time divide*. Harvard University Press.
- Jakubowski, T. D., Sitko-Dominik, M. M. (2021). The impact of the traditional male role norms on the posttraumatic stress disorder among Polish male firefighters. *PLoS ONE*, 16(10), artykuł e0259025. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0259025>
- James, L., James, S., Atherley, L. (2023). The effects of shift-work schedules on the sleep, health, safety, and quality of life of police employees during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 14, artykuł 1128629. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1128629>
- Jameson, J. T., Markwald, R. R., Kubala, A. G., Roma, P. G., Biggs, A. T., Lai, K., Russell, D. W. (2023). Sleep deficiency, operational fatigue and the interplay of compromising factors: Analysis to aid in fatigue management. *Journal of Sleep Research*, 32(3), artykuł e13788. <https://doi.org/10.1111/jsr.13788>
- Jan, M., Masood, T. (2008). An assessment of life satisfaction among women. *Studies on Home and Community Science*, 2(1), 33–42. <https://doi.org/10.1080/09737189.2008.11885250>
- Jang, T. W. (2023). Working hours and the regulations for night shift workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 35, artykuł e19. <https://doi.org/10.35371/aoem.2023.35.e19>
- Janicka, I. (2006). *Kohabitacja a małżeństwo w perspektywie psychologicznej. Studium porównawcze*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Janicka, I. (2008). Konflikt w relacji rodzina–praca a jakość życia jednostki. W: L. Golińska i B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń* (s. 419–430). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Janicka, I. (2014). Małżeństwo dwóch karier – wyzwaniem czy obciążeniem? W: I. Janicka i M. Znajmiecka-Sikora (red.), *Rodzina i kariera. Równoważenie ról czy konflikt ról?* (s. 51–68). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Janicka, I., Niebrzydowski, L. (1994). *Psychologia małżeństwa. Zafascynowanie partnerem. Otwartość, empatia, miłość, seks*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Jankowska, M. (2016). Komunikacja pomiędzy małżonkami a ocena jakości związku małżeńskiego. *Kwartalnik Naukowy Fides Et Ratio*, 28(4), 119–139.
- Jankowski, K. S. (2012). Morningness/eveningness and satisfaction with life in a Polish sample. *Chronobiology International*, 29(6), 780–785. <https://doi.org/10.3109/07420528.2012.685671>

- Jankowski, K. S. (2015a). Composite scale of morningness: Psychometric properties, validity with Munich ChronoType Questionnaire and age/sex differences in Poland. *European Psychiatry*, 30(1), 166–171. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2014.01.004>
- Jankowski, K. S. (2015b). Is the shift in chronotype associated with an alteration in well-being? *Biological Rhythm Research*, 46(2), 237–248. <https://doi.org/10.1080/09291016.2014.985000>
- Jankowski, K. S., Ciarkowska, W. (2008). Diurnal variation in energetic arousal, tense arousal, and hedonic tone in extreme morning and evening types. *Chronobiology International*, 25(4), 577–595. <https://doi.org/10.1080/07420520802261770>
- Jansen, N. W., van Amelsvoort, L. G., Kristensen, T. S., van den Brandt, P. A., Kant, I. J. (2003). Work schedules and fatigue: A prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(1), 47–53. https://doi.org/10.1136/oem.60.suppl_1.i47
- Jaradat, Y., Bast-Pettersen, R., Bjertness, E. (2022). Shift work and job satisfaction among Palestinian nurses: A cross-sectional study. *The Lancet*, 399, artykuł S16. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(22\)01151-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(22)01151-5)
- Jaradat, Y., Nielsen, M. B., Kristensen, P., Bast-Pettersen, R. (2018). Job satisfaction and mental health of Palestinian nurses with shift work: A cross-sectional study. *The Lancet*, 391, artykuł S50. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)30416-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)30416-1)
- Jarska, N. (2019). Female breadwinners in state socialism: The value of women's work for wages in post-stalinist Poland. *Contemporary European History*, 28(4), 469–483. <https://doi.org/10.1017/S0960777319000201>
- Jensen, H. I., Larsen, J. W., Thomsen, T. D. (2018). The impact of shift work on intensive care nurses' lives outside work: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 27(3–4), 703–709. <https://doi.org/10.1111/jocn.14197>
- Jocz, P., Stolarski, M., Jankowski, K. S. (2018). Similarity in chronotype and preferred time for sex and its role in relationship quality and sexual satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 9, artykuł 443. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00443>
- Johnson, B. L. (1980). Marital and family characteristics of the labor force, March 1979. *Monthly Labor Review*, 103(4), 48–52.
- Johnson, H. A., Zabriskie, R. B., Hill, B. (2006). The contribution of couple leisure involvement, leisure time, and leisure satisfaction to marital satisfaction. *Marriage & Family Review*, 40(1), 69–91. https://doi.org/10.1300/J002v40n01_05
- Johnson, J. L., Repta, R. (2011). Sex and gender beyond the binaries. W: J. Oliffe i L. Greaves (red.), *Designing and conducting gender, sex, and health research* (s. 17–37). Sage Publications.

- Johnson, J. V., Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336–1342. <https://doi.org/10.2105/ajph.78.10.1336>
- Joshanloo, M., Jovanović, V. (2020). The relationship between gender and life satisfaction: Analysis across demographic groups and global regions. *Archives of Women's Mental Health*, 23, 331–338. <https://doi.org/10.1007/s00737-019-00998-w>
- Juda, M., Vetter, C., Roenneberg, T. (2013). Chronotype modulates sleep duration, sleep quality, and social jet lag in shift-workers. *Journal of Biological Rhythms*, 28(2), 141–151. <https://doi.org/10.1177/0748730412475042>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. Wiley.
- Kalil, A., Ziol-Guest, K. M., Levin Epstein, J. (2010). Nonstandard work and marital instability: Evidence from the national longitudinal survey of youth. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1289–1300.
- Kaliterna, L. L., Prizmic, L. Z., Zganec, N. (2004). Quality of life, life satisfaction and happiness in shift- and non-shiftworkers. *Revista de Saúde Pública*, 38, 3–10. <https://doi.org/10.1590/s0034-89102004000700002>
- Kalkanis, A., Demolder, S., Papadopoulos, D., Testelmans, D., Buyse, B. (2023). Recovery from shift work. *Frontiers in Neurology*, 14, artykuł 1270043. <https://doi.org/10.3389/fneur.2023.1270043>
- Kalliath, T., Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kalmbach, D. A., Fang, Y., Arnedt, J. T., Cochran, A. L., Deldin, P. J., Kaplin, A. I., Sen, S. (2018). Effects of sleep, physical activity, and shift work on daily mood: A prospective mobile monitoring study of medical interns. *Journal of General Internal Medicine*, 33(6), 914–920. <https://doi.org/10.1007/s11606-018-4373-2>
- Kamp Dush, C. M., Taylor, M. G., Kroeger, R. A. (2008). Marital happiness and psychological well-being across the life course. *Family Relations*, 57(2), 211–226. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2008.00495.x>
- Kamp Dush, C. M., Yavorsky, J. E., Schoppe-Sullivan, S. J. (2018). What are men doing while women perform extra unpaid labor? Leisure and specialization at the transitions to parenthood. *Sex Roles*, 78(11), 715–730. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0841-0>

- Kan, M. Y., Sullivan, O., Gershuny, J. (2011). Gender convergence in domestic work: Discerning the effects of interactional and institutional barriers from large-scale data. *Sociology*, 45(2), 234–251. <https://doi.org/10.1177/0038038510394014>
- Kang, J., Noh, W., Lee, Y. (2020). Sleep quality among shift-work nurses: A systematic review and meta-analysis. *Applied Nursing Research*, 52, artykuł 151227. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.151227>
- Kanji, S., Samuel, R. (2017). Male breadwinning revisited: How specialisation, gender role attitudes and work characteristics affect overwork and underwork in Europe. *Sociology*, 51(2), 339–356. <https://doi.org/10.1177/0038038515596895>
- Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. Russell Sage Foundation.
- Karakaş Aydınbakar, A. (2024). Relative income, gender identity, and happiness in dual-earner households in Türkiye. *Gender Issues*, 41, artykuł 18. <https://doi.org/10.1007/s12147-024-09335-7>
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karatepe, O. M., Uludag, O. (2008). Supervisor support, work-family conflict, and satisfaction outcomes: An empirical study in the hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 7(2), 115–134. <https://doi.org/10.1080/15332840802156824>
- Karhula, K., Hakola, T., Koskinen, A., Ojajärvi, A., Kivimäki, M., Härmä, M. (2018). Permanent night workers sleep and psychosocial factors in hospital work. A comparison to day and shift work. *Chronobiology International*, 35(6), 785–794. <https://doi.org/10.1080/07420528.2018.1466792>
- Karhula, K., Härmä, M., Ropponen, A., Hakola, T., Sallinen, M., Puttonen, S. (2016). Sleep and satisfaction in 8-and 12-h forward-rotating shift systems: Industrial employees prefer 12-h shifts. *Chronobiology International*, 33(6), 768–775. <https://doi.org/10.3109/07420528.2016.1167726>
- Karhula, K., Puttonen, S., Ropponen, A., Koskinen, A., Ojajärvi, A., Kivimäki, M., Härmä, M. (2017). Objective working hour characteristics and work-life conflict among hospital employees in the Finnish public sector study. *Chronobiology International*, 34(7), 876–885. <https://doi.org/10.1080/07420528.2017.1329206>
- Karlsen, B., Eek, F., Ørbæk, P., Österberg, K. (2009). Effects on sleep-related problems and self-reported health after a change of shift schedule. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 97–109. <https://doi.org/10.1037/a0014116>

- Karney, B. R., Bradbury, T. N. (2000). Attributions in marriage: State or trait? A growth curve analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(2), 295–309. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.2.295>
- Karney, B. R., Bradbury, T. N. (2020). Research on marital satisfaction and stability in the 2010s: Challenging conventional wisdom. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 100–116. <https://doi.org/10.1111/jomf.12635>
- Kasaeian, A., Weidenauer, C., Hautzinger, M., Randler, C. (2019). Reproductive success, relationship orientation, and sexual behavior in heterosexuals: Relationship with chronotype, sleep, and sex. *Evolutionary Psychology*, 17(3), artykuł 1474704919859760. <https://doi.org/10.1177/1474704919859760>
- Kaschack, E. (2001). *Nowa psychologia kobiety*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Kayaalp, A., Page, K. J., Rospenda, K. M. (2020). Caregiver burden, work-family conflict, family-work conflict, and mental health of caregivers: A mediational longitudinal study. *Work Stress*, 35(3), 217–240. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1832609>
- Każmierczak, M. (2008). *Oblicza empatii w relacjach małżeńskich. Perspektywa psychologiczna*. Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Każmierczak, M., Plopa, M. (2005). Kwestionariusz komunikacji małżeńskiej (KKM). W: M. Plopa (red.), *Więzi w małżeństwie i rodzinie. Metody badań* (s. 107–158). Wydawnictwo Impuls.
- Keene, J. R., Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 26(3), 275–299. <https://doi.org/10.1177/0192513X04270219>
- Keith, P. M., Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two-job families. *Family Relations*, 29(4), 483–488. <https://doi.org/10.2307/584462>
- Kent, R. G., Uchino, B. N., Cribbet, M. R., Bowen, K., Smith, T. W. (2015). Social relationships and sleep quality. *Annals of Behavioral Medicine*, 49(6), 912–917. <https://doi.org/10.1007/s12160-015-9711-6>
- Kestler-Peleg, M., Lavenda, O. (2018). Anxiety and defensiveness as predictors of maternal child-centrism. *Feminism & Psychology*, 28(3), 331–348. <https://doi.org/10.1177/0959353518757255>
- Khamis, N., Ayuso, L. (2022). Female breadwinner: More egalitarian couples? An international comparison. *Journal of Family and Economic Issues*, 43, 534–545. <https://doi.org/10.1007/s10834-021-09784-2>
- Khan, W. A. A., Conduit, R., Kennedy, G. A., Jackson, M. L. (2020). The relationship between shift-work, sleep, and mental health among paramedics in Australia. *Sleep Health*, 6(3), 330–337. <https://doi.org/10.1016/j.sleh.2019.12.002>

- Ki, J., Ryu, J., Baek, J., Huh, I., Choi-Kwon, S. (2020). Association between health problems and turnover intention in shift work nurses: Health problem clustering. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), artykuł 4532. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124532>
- Kiecolt, K. J. (2003). Satisfaction with work and family life: No evidence of a cultural reversal. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 23–35. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00023.x>
- Kiger, G., Riley, P. J. (1996). Gender differences in perceptions of household labor. *Journal of Psychology*, 130(4), 357–370. <https://doi.org/10.1080/00223980.1996.9915024>
- Kılıçarslan, S., Parmaksız, İ. (2023). The mediator role of effective communication skills on the relationship between phubbing tendencies and marriage satisfaction in married individuals. *Computers in Human Behavior*, 147, artykuł 107863. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107863>
- Kim, H., Lee, K. H., Shin, J., Seo, W. W., Jeon, J. E., Lee, H. Y., You, J. H., Kim, S.-Y., Kim, S. J., Lee, Y. J. (2025). High sleep reactivity in shift workers is associated with increased sleep disturbance, mood problems, and reduced quality of life. *Sleep Medicine*, 126, 275–281. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2024.12.027>
- Kim, K. M., Han, S. M., Heo, K., Kim, W. J., Chu, M. K. (2020). Sex differences in the association between chronotype and risk of depression. *Scientific Reports*, 10(1), 1–9. <https://doi.org/10.1038/s41598-020-75724-z>
- Kim, S. (2005). Gender differences in the job satisfaction of public employees: A study of Seoul Metropolitan Government, Korea. *Sex Roles*, 52(9), 667–681. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-3734-6>
- King, T. L., Shields, M., Byars, S., Kavanagh, A. M., Craig, L., Milner, A. (2020). Breadwinners and losers: Does the mental health of mothers, fathers, and children vary by household employment arrangements? Evidence from 7 waves of data from the longitudinal study of Australian children. *American Journal of Epidemiology*, 189(12), 1512–1520. <https://doi.org/10.1093/aje/kwaa138>
- Kinnunen, U., Geurts, S., Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/02678370410001682005>
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., Makikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relations to well-being: the role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences*, 35(7), 1669–1683. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00389-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00389-6)

- Kite, M. E., Deaux, K., Haines, E. L. (2008). Gender stereotypes. W: F. L. Denmark i M. A. Paludi (red.), *Psychology of woman: A handbook of issues and theories* (s. 205–236). Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
- Klinefelter, Z., Hirsh, E. L., Britt, T. W., George, C. L., Sulzbach, M., Fowler, L. A. (2023). Shift happens: Emergency physician perspectives on fatigue and shift work. *Clocks & Sleep*, 5(2), 234–248. <https://doi.org/10.3390/clockssleep5020019>
- Klingorová, K., Havlíček, T. (2015). Religion and gender inequality: The status of women in the societies of world religions. *Moravian Geographical Reports*, 23(2), 2–11. <https://doi.org/10.1515/mgr-2015-0006>
- Knauth, P., Hornberger, S. (2003). Preventive and compensatory measures for shift workers. *Occupational Medicine*, 53(2), 109–116. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg049>
- Knutson, K. L., von Schantz, M. (2018). Associations between chronotype, morbidity and mortality in the UK Biobank cohort. *Chronobiology International*, 35(8), 1045–1053. <https://doi.org/10.1080/07420528.2018.1454458>
- Kocalevent, R. D., Hinz, A., Brähler, E., Klapp, B. F. (2011). Determinants of fatigue and stress. *BMC Research Notes*, 4(1), artykuł 238. <https://doi.org/10.1186/1756-0500-4-238>
- Koceva, A., Herman, R., Janez, A., Rakusa, M., Jensterle, M. (2024). Sex- and gender-related differences in obesity: From pathophysiological mechanisms to clinical implications. *International Journal of Molecular Sciences*, 25(13), artykuł 7342. <https://doi.org/10.3390/ijms25137342>
- Kontrymowicz-Ogińska, H. (2011). *Chronotyp: aspekty behawioralne, korelaty osobowościowe, konsekwencje zdrowotne*. Księgarnia Akademicka.
- Koral, J. (2017). Przyczyny zmian pozycji ról życiowych i zawodowych kobiet w Polsce. W: B. Szluz (red.), *Obraz współczesnej rodziny. Teoria i badania* (s. 201–210). Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Korczyńska, M. (2004). Co rządzi naszymi oczekiwaniami wobec partnera? W: A. Kuczyńska i E. K. Dzikowska (red.), *Zrozumieć płęć* *Studia interdyscyplinarne II* (s. 307–322). Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Kornrich, S., Brines, J., Leupp, K. (2013). Egalitarianism, housework, and sexual frequency in marriage. *American Sociological Review*, 78(1), 26–50. <https://doi.org/10.1177/0003122412472340>
- Kosakowska-Berezecka, N. (2012). Kiedy kobiety i mężczyźni tracą w oczach innych? – czyli o karach społecznych za niestereotypowe zachowanie słów kilka. W: A. Chybicka, N. Kosakowska-Berezecka i P. Pawlicka (red.), *Podróże między kobiecością i męskością* (s. 125–146). Oficyna Wydawnicza „Impuls”.

- Kosakowska-Berezecka, N., Safdar, S., Jurek, P., Bhardwaj, G. (2018). Evaluations of men in domestic roles in Canada, Norway, Poland, and India. *The Journal of Men's Studies*, 26(2), 143–156. <https://doi.org/10.1177/1060826517734379>
- Kossek, E. E., Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior/ human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Koster, T., Poortman, A. R., van der Lippe, T., Kleingeld, P. (2022). Fairness perceptions of the division of household labor: Housework and childcare. *Journal of Family Issues*, 43(3), 679–702. <https://doi.org/10.1177/0192513X21993899>
- Kostiainen, E., Martelin, T., Kestilä, L., Martikainen, P., Koskinen, S. (2009). Employee, partner, and mother: Woman's three roles and their implications for health. *Journal of Family Issues*, 30(8), 1122–1150. <https://doi.org/10.1177/0192513X08329597>
- Kotila, L. E., Schoppe-Sullivan, S. J., Kamp Dush, C. M. (2013). Time in parenting activities in dual-earner families at the transition to parenthood. *Family Relations*, 62(5), 795–807. <https://doi.org/10.1111/fare.12037>
- Kowalewska, H., Vitali, A. (2021). Breadwinning or on the breadline? Female breadwinners' economic characteristics across 20 welfare states. *Journal of European Social Policy*, 31(2), 125–142. <https://doi.org/10.1177/0958928720971094>
- Kozera, B. (2005) Równość kobiet i mężczyzn. W: A. Barska i E. Mandal (red.), *Tożsamość społeczno-kulturowa płci* (s. 25–28). Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego.
- Krause, E. (2014). Relacje życie zawodowe–życie rodzinne. O płaszczyznach wspierania rozwoju kariery zawodowej osób sprawujących opiekę nad dziećmi. W: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca – życie pozazawodowe. Droga do zrównoważonego rozwoju jednostki* (s. 401–420). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Krokoff, L. J. (1991). Job distress is no laughing matter in marriage, or is it? *Journal of Social and Personal Relationships*, 8(1), 5–25. <https://doi.org/10.1177/0265407591081001>
- Kuczyńska, A. (1992). Płeć psychologiczna. Podstawy teoretyczne, dane empiryczne oraz narzędzie pomiaru. *Przeгляд Psychologiczny*, 2, 237–247.
- Kuczyńska, A. (2002). Płeć psychologiczna idealnego i rzeczywistego partnera życiowego oraz jej wpływ na jakość realnie utworzonych związków. *Przeгляд Psychologiczny*, 45(4), 385–399.
- Kumari, P., Priya, B. (2017). Organizational commitment: A comparative study of public and private sector bank managers. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 38–47.

- Kurtz, L. E., Algoe, S. B. (2015). Putting laughter in context: Shared laughter as behavioral indicator of relationship well-being. *Personal Relationships*, 22(4), 573–590. <https://doi.org/10.1111/pere.12095>
- Kurtz, L. E., Algoe, S. B. (2017). When sharing a laugh means sharing more: Testing the role of shared laughter on short-term interpersonal consequences. *Journal of Non-verbal Behavior*, 41(1), 45–65. <https://doi.org/10.1007/s10919-016-0245-9>
- Kwiatkowska, A. (1999). Siła tradycji i pokusa zmiany, czyli o stereotypach płciowych. W: J. Miluska i P. Boski (red.), *Męskość-kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej* (s. 143–172). Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Kwiatkowska, A., Nowakowska, A. (2006). *Męczyzna polski psychospołeczne czynniki warunkujące pełnienie ról zawodowych i rodzinnych*. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku.
- Lacey, R., Stafford, M., Sacker, A., McMunn, A. (2016). Work–family life courses and subjective wellbeing in the MRC National Survey of Health and Development (the 1946 British birth cohort study). *Journal of Population Ageing*, 9(1), 69–89. <https://doi.org/10.1007/s12062-015-9126-y>
- Lachowska, B. (2008). Konflikt i facylitacja jako mechanizmy wzajemnych oddziaływań pracy i rodziny – analiza różnic płciowych. W: T. Rostowska i A. Peplińska (red.), *Psychospołeczne aspekty życia rodzinnego* (s. 283–298). Diffin.
- Lachowska, B. (2012). *Praca i rodzina. Konflikt czy synergia*. Wydawnictwo KUL.
- Lamane-Harim, J., Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M. E. (2023). Work–life balance supportive culture: A way to retain employees in Spanish SMEs. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(10), 2074–2106. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1878255>
- Lamb, M. E. (2003). *The role of the father in child development*. John Wiley & Sons.
- Lamb, M. E. (2010). How do fathers influence children's development? Let me count the ways. W: M. E. Lamb (red.), *The role of the father in child development* (s. 1–26). John Wiley & Sons.
- Lapierre, L. M., Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169–181. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.169>
- Larson, J. H., Crane, D. R., Smith, C. W. (1991). Morning and night couples: The effect of wake and sleep patterns on marital adjustment. *Journal of Marital and Family Therapy*, 17(1), 53–65. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.1991.tb00864.x>

- Lavee, Y., Katz, R. (2002). Division of labor, perceived fairness, and marital quality: The effect of gender ideology. *Journal of Marriage and Family*, 64(1), 27–39. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2002.00027.x>
- Lavenda, O., Kestler-Peleg, M. (2017). Intergenerational transmission of sociability: The mediating role of maternal competence and maternal child-centrism. *Journal of Family Issues*, 39(6), 1664–1684. <https://doi.org/10.1177/0192513X17720759>
- Lavner, J. A., Clark, M. A. (2017). Workload and marital satisfaction over time: Testing lagged spillover and crossover effects during the newlywed years. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 67–76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.002>
- Lavner, J. A., Karney, B. R., Williamson, H. C., Bradbury, T. N. (2017). Bidirectional associations between newlyweds' marital satisfaction and marital problems over time. *Family Process*, 56(4), 869–882. <https://doi.org/10.1111/famp.12264>
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. Brooks/Cole.
- Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Leathers, D. G. (2007). Interakcja kobieta – mężczyzna. W: D. G. Leathers (red.), *Komunikacja niewerbalna. Zasady i zastosowania* (s. 361–380). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lee, C., Powers, J. R. (2002). Number of social roles, health, and well-being in three generations of Australian women. *International Journal of Behavioral Medicine*, 9, 195–215. https://doi.org/10.1207/S15327558IJBM0903_03
- Lee, J. Y., Lee, S. J. (2018). Caring is masculine: Stay-at-home fathers and masculine identity. *Psychology of Men & Masculinity*, 19(1), 47–58. <https://doi.org/10.1037/men0000079>
- Lee, M., Kim, B. (2023). Effect of the employees' mental toughness on organizational commitment and job satisfaction: Mediating psychological well-being. *Administrative Sciences*, 13(5), 133. <https://doi.org/10.3390/admsci13050133>
- Lee, S. J. (2023). Academics' commitment and job satisfaction: Tenure-vs. non-tenure-track in South Korea. *Higher Education Quarterly*, 77(1), 65–82. <https://doi.org/10.1111/hequ.12370>
- Lee, S., Kim, S. L., Park, E. K., Yun, S. (2013). Social support, work-family conflict, and emotional exhaustion in South Korea. *Psychological Reports*, 113(2), 619–634. <https://doi.org/10.2466/21.14.PRO.113x23z>
- Lee, Y., Lee, S., Kim, Y. J., Kim, Y., Kim, S. Y., Kang, D. (2022). Relationship between of working hours, weekend work, and shift work and work-family conflicts among Korean manufacturers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 34(1), artykuł e20. <https://doi.org/10.35371/aoem.2022.34.e20>

- Lei, L., Leggett, A. N., Maust, D. T. (2022). A national profile of sandwich generation caregivers providing care to both older adults and children. *Journal of the American Geriatrics Society*. <https://doi.org/10.1111/jgs.18138>
- Leite, H. M., Garcez, A., Nunes, M. A. A., Pattussi, M. P., Canuto, R., Paniz, V. M. V., Olinto, M. T. A. (2019). Shift work, sleep duration, and body image dissatisfaction among female workers in southern Brazil. *Archives of Women's Mental Health*, 22(5), 583–592. <https://doi.org/10.1007/s00737-018-0927-x>
- Lent, R. W. (2008). Understanding and promoting work satisfaction: An integrative view. W: S. D. Brown i W. R. Lent (red.), *Handbook of counseling psychology* (s. 462–480). John Wiley & Sons.
- Leonhard, C., Randler, C. (2009). In sync with the family: Children and partners influence the sleep-wake circadian rhythm and social habits of women. *Chronobiology International*, 26(3), 510–525. <https://doi.org/10.1080/07420520902821101>
- Levandovski, R., Dantas, G., Fernandes, L. C., Caumo, W., Torres, I., Roenneberg, T., Hidalgo, M. P. L., Allebrandt, K. V. (2011). Depression scores associate with chronotype and social jetlag in a rural population. *Chronobiology International*, 28(9), 771–778. <https://doi.org/10.3109/07420528.2011.602445>
- Levandovski, R., Sasso, E., Hidalgo, M. P. (2013). Chronotype: A review of the advances, limits and applicability of the main instruments used in the literature to assess human phenotype. *Trends in Psychiatry and Psychotherapy*, 35(1), 3–11. <https://doi.org/10.1590/S2237-60892013000100002>
- Lewin, K. (2013). *Principles of Topological Psychology*. Read Books.
- Lewin, M. (1984). Rather worse than folly? Psychology measures femininity and masculinity: From Terman and Miles to the Guilfords. W: M. Lewin (red.), *In the shadow of the past: Psychology portrays the sexes* (s. 155–178). Columbia University Press.
- Lewis, J. (1992). Gender and the development of welfare regimes. *Journal of European Social Policy*, 2(3), 159–173. <https://doi.org/10.1177/095892879200200301>
- Lewko, J., Misiak, B., Sierżantowicz, R. (2019). The relationship between mental health and the quality of life of polish nurses with many years of experience in the profession: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), artykuł 1798. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101798>
- Li, A., Early, S. F., Mahrer, N. E., Klaristenfeld, J. L., Gold, J. I. (2014a). Group cohesion and organizational commitment: Protective factors for nurse residents' job satisfaction, compassion fatigue, compassion satisfaction, and burnout. *Journal of Professional Nursing*, 30(1), 89–99. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2013.04.004>

- Li, C., Lu, J., Zhang, Y. (2013). Cross-domain effects of work-family conflict on organizational commitment and performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(10), 1641–1654. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.10.1641>
- Li, J., Johnson, S. E., Han, W. J., Andrews, S., Kendall, G., Strazdins, L., Dockery, A. (2014b). Parents' nonstandard work schedules and child well-being: A critical review of the literature. *The Journal of Primary Prevention*, 35(1), 53–73. <https://doi.org/10.1007/s10935-013-0318-z>
- Li, J. N., Chen, X. Q., Jiang, X. M., Zheng, Q. X., Pan, Y. Q., Zhu, Y., Huang, L., Liu, R. L. (2023). Exploring the associations between chronotype, night shift work schedule, quality of work life, and sleep quality among maternal and child health nurses: A multicentre cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 1, artykuł 1811732. <https://doi.org/10.1155/2023/1811732>
- Li, M., Shu, Q., Huang, H., Bo, W., Wang, L., Wu, H. (2020). Associations of occupational stress, workplace violence, and organizational support on chronic fatigue syndrome among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1151–1161. <https://doi.org/10.1111/jan.14312>
- Li, T., Fung, H. H. (2011). The dynamic goal theory of marital satisfaction. *Review of General Psychology*, 15(3), 246–254. <https://doi.org/10.1037/a0024694>
- Li, X., Jin, B., Kelley, H. H., Cao, H., Zhou, N., Holmes, E., Yorgason, J. (2024a). Work-family conflicts and perceived fairness of housework division in dual-earner couples during COVID-19. *Sex Roles*, 90(1), 110–125. <https://doi.org/10.1007/s11199-023-01422-5>
- Li, Y., Ni, X., Zhang, W., Wang, J., Yu, C., Zou, H. (2024b). The relationship between work-family conflict and job burnout among primary and secondary school teachers: The role of depression and cognitive reappraisal. *Frontiers in Psychology*, 15, artykuł 1438933. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1438933>
- Liberska, H., Matuszewska, M. (2002). *Małżeństwo, męskość, kobiecość, miłość, konflikt*. Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Liberska, H., Matuszewska, M. (2014). Modele funkcjonowania rodziny. Style wychowania. W: I. Janicka i H. Liberska (red.), *Psychologia rodziny* (s. 115–139). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lim, T. (2010). Relationships among organizational commitment, job satisfaction, and learning organization culture in one Korean private organization. *Asia Pacific Education Review*, 11(3), 311–320. <https://doi.org/10.1007/s12564-010-9087-z>
- Lin, C. Y., Imani, V., Griffiths, M. D., Broström, A., Nygårdh, A., Demetrovics, Z., Pakpour, A. H. (2021). Temporal associations between morningness/eveningness, problematic social media use, psychological distress and daytime sleepiness: Mediated

- roles of sleep quality and insomnia among young adults. *Journal of Sleep Research*, 30(1), artykuł e13076. <https://doi.org/10.1111/jsr.13076>
- Lipińska-Grobelny, A. (2007). Podmiotowe uwarunkowania męskości, kobiecości i androgynii. *Acta Universitatis Lodzianis Folia Psychologica*, 11, 5–19.
- Lipińska-Grobelny, A. (2008). Męskość, kobiecość, androgynia a doświadczanie stresu zawodowego. *Medycyna Pracy*, 59(6), 453–460.
- Lipińska-Grobelny, A. (2011). Effects of gender role on personal resources and coping with stress. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 24(1), 18–28. <http://dx.doi.org/10.2478/s13382-011-0002-6>
- Lipińska-Grobelny, A. (2013). Pracownik portfolio – analiza współczesnej wieloetatowości. *Organizacja i Kierowanie*, 2(155), 133–143.
- Lipińska-Grobelny, A. (2014a). Od konfliktu do równowagi, czyli ewolucja poglądów na relację między życiem zawodowym i pozazawodowym. W: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca – życie pozazawodowe. Droga do zrównoważonego rozwoju jednostki* (s. 47–60). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Lipińska-Grobelny, A. (2014b). *Zjawisko wielopracy. Psychologiczne uwarunkowania i konsekwencje*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Lipińska-Grobelny, A. (2014c). Wielość ról a równowaga między życiem osobistym i zawodowym. W: I. Janicka i M. Znajmiecka-Sikora (red.), *Rodzina i kariera. Równoważenie ról czy konflikt ról?* (s. 13–27). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Lipińska-Grobelny, A. (2016a). Męskość, kobiecość, androgynia a relacje między życiem osobistym i zawodowym. *Rocznik Lubuski*, 42(1), 163–175.
- Lipińska-Grobelny, A. (2016b). Wielopraca a zadowolenie z różnych sfer życia – analiza różnic płciowych, zawodowych i wiekowych. *Medycyna Pracy*, 67(3), 385–395.
- Lipińska-Grobelny, A. (2022). Komunikacja w małżeństwie a zadowolenie ze związku – różnicująca rola schematów płciowych. *Kwartalnik Naukowy Fides et Ratio*, 2(50), 1–11.
- Lipińska-Grobelny, A., Gorczycka, K. (2011). Rekonstrukcja narzędzia do pomiaru płci psychologicznej. *Przegląd Psychologiczny*, 54(2), 179–192.
- Lips, H. M. (1991). *Women, men, and power*. Mayfield Publishing Co.
- Lips, H. M. (2016). *A new psychology of women: Gender, culture, and ethnicity*. Waveland Press.
- Lips, H. M. (2020). Masculinity and femininity. Myths and stereotypes. W: H. M. Lips (red.), *Sex and gender: An introduction, seventh edition* (s. 3–58). Waveland Press.
- Litzinger, S., Gordon, K. C. (2005). Exploring relationships among communication, sexual satisfaction, and marital satisfaction. *Journal of Sex & Marital Therapy*, 31(5), 409–424. <https://doi.org/10.1080/00926230591006719>

- Liu, H., Fan, J., Fu, Y., Liu, F. (2018a). Intrinsic motivation as a mediator of the relationship between organizational support and quantitative workload and work-related fatigue. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 28(3), 154–162. <https://doi.org/10.1002/hfm.20731>
- Liu, Q., Shi, J., Duan, P., Liu, B., Li, T., Wang, C., Li, H., Yang, T., Gan, Y., Wang, X., Cao, S., Lu, Z. (2018b). Is shift work associated with a higher risk of overweight or obesity? A systematic review of observational studies with meta-analysis. *International Journal of Epidemiology*, 47(6), 1956–1971. <https://doi.org/10.1093/ije/dyy079>
- Liu, Y., Aunguroch, Y., Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84–91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Locke, E. A. (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(5), 484–500. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(70\)90036-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(70)90036-X)
- Lockhart, C., Sibley, C. G., Osborne, D. (2020). Religion makes—and unmakes—the status quo: Religiosity and spirituality have opposing effects on conservatism via RWA and SDO. *Religion, Brain & Behavior*, 10(4), 379–392. <https://doi.org/10.1080/2153599X.2019.1607540>
- Loef, B., van, Baarle, D., van der Beek, A. J., Beekhof, P. K., van Kerkhof, L. W., Proper, K. I. (2019). The association between exposure to different aspects of shift work and metabolic risk factors in health care workers, and the role of chronotype. *PLoS ONE* 14(2), artykuł e0211557. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0211557>
- Lopez-Zafra, E., Garcia-Retamero, R. (2012). Do gender stereotypes change? The dynamic of gender stereotypes in Spain. *Journal of Gender Studies*, 21(2), 169–183. <https://doi.org/10.1080/09589236.2012.661580>
- Lott, B., Maluso, D. (2002). Społeczne uczenie się męskości i kobiecości. W: B. Wojciszke (red.), *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenia na różnice* (s. 97–117). Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Lott, Y., Wöhrmann, A.M. (2023). Spillover and crossover effects of working time demands on work–life balance satisfaction among dual-earner couples: The mediating role of work–life conflict. *Current Psychology*, 42, 12957–12973. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03850-0>

- Lowden, A., Moreno, C., Holmbäck, U., Lennernäs, M., Tucker, P. (2010). Eating and shift work—effects on habits, metabolism, and performance. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36(2), 150–162. <https://doi.org/10.5271/sjweh.2898>
- Loyal, D., Sutter, A. L., Rasclé, N. (2021). Changes in mothering ideology after childbirth and maternal mental health in French women. *Sex Roles*, 85(11), 625–635. <https://doi.org/10.1007/s11199-021-01242-5>
- Lyubarova, R., Salman, L., Rittenberg, E. (2023). Gender differences in physician burn-out: Driving factors and potential solutions. *The Permanente Journal*, 27(2), 130–136. <https://doi.org/10.7812/TPP/23.023>
- Łaciak, B. (1995). Wzór osobowy współczesnej Polski. W: A. Titkow i H. Domański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce* (s. 233–244). Państwowa Akademia Nauk.
- Magnuson, J. R., Kang, H. J., Debenham, M. I. B., McNeil, C. J., Dalton, B. H. (2022). Effects of sleep deprivation on perceived and performance fatigability in females: An exploratory study. *European Journal of Sport Science*, 23(9), 1922–1931. <https://doi.org/10.1080/17461391.2022.2115944>
- Maguire, K. C. (2014). Stress and coping in families. A review and synthesis of the communications research. W: L. H. Turner i R. West (red.), *The SAGE handbook of family communication* (s. 154–168). SAGE Publications.
- Mahalik, J. R., Cournoyer, R. J. (2000). Identifying gender role conflict messages that distinguish mildly depressed from nondepressed men. *Psychology of Men & Masculinity*, 1(2), 109–115. <https://doi.org/10.1037/1524-9220.1.2.109>
- Makowiec-Dąbrowska, T., Koszada-Włodarczyk, W. (2006). Przydatność kwestionariusza CIS-20R do badania zmęczenia przewlekłego. *Medycyna Pracy*, 57(4), 335–345.
- Mandal, E. (2003). *Kobiecość i męskość*. Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Mandal, E. (2004). *Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Mandal, E. (2008). *Miłość, władza i manipulacja w bliskich związkach*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Mandal, E., Gawor, A., Buczny, J. (2010). Analiza treści i hierarchicznej struktury stereotypu polskiej kobiety i polskiego mężczyzny. W: A. Chylicka i N. Kosakowska-Berezecka (red.), *Między płcią a rodzajem. Teorie, badania, aplikacje* (s. 13–30). Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Mandal, E., Gawor, A., Buczny, J. (2012). The stereotype of man and woman in Poland – content and factor structures. W: E. Mandal (red.), *Masculinity and femininity in everyday life* (s. 11–32). Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

- Mandal, E., Moroń, M. (2017). Kwestionariusz wsparcia w małżeństwie i romantycznych związkach. *Przegląd Psychologiczny*, 60(3), 399–417.
- Mao, B., Xie, Z., Liu, M., Gong, Y., Wang, H., Yang, S., Liao, M., Xiao, T., Tang, S., Wang, Y., Yang, Y. D. (2024). Associations of chronotype with anxiety, depression and insomnia among general adult population: A cross-sectional study in Hubei, China. *Journal of Affective Disorders*, 351, 250–258. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2024.01.188>
- Marciniak, E. M. (2022). Ocena zdrowia i stanu psychicznego Polaków. W: R. M. Staniszewski (red.), *Pomiędzy pandemią COVID-19 a wojną w Ukrainie. Diagnoza stanu polskiego społeczeństwa* (s. 121–134). Wydawnictwo ToC.
- Marciniak, E. M. (2023). Ocena zdrowia, zadowolenia z życia i stanu psychicznego Polaków. W: R. M. Staniszewski (red.), *Pomiędzy wojną w Ukrainie a wyborami parlamentarnymi w Polsce w 2023 roku. Diagnoza stanu polskiego społeczeństwa* (s. 131–145). Dom Wydawniczy ELIPSA.
- Marks, S. R., Huston, T. L., Johnson, E. M., MacDermid, S. M. (2001). Role balance among white married couples. *Journal of Marriage and Family*, 63(4), 1083–1098. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2001.01083.x>
- Marks, S. R., MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417–432. <https://doi.org/10.2307/353506>
- Markus, H., Crane, M., Bernstein, S., Saladi, M. (1982). Self-schemas and gender. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 38–50. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.42.1.38>
- Marquie, J. C., Foret, J. (1999). Sleep, age, and shiftwork experience. *Journal of Sleep Research*, 8(4), 297–304. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2869.1999.00170.x>
- Martin, C. L. (1987). A ratio measure of sex stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), 489–499.
- Martin, J. S., Laberge, L., Sasseville, A., Bérubé, M., Alain, S., Houle, J., Hébert, M. (2015). Day and night shift schedules are associated with lower sleep quality in evening-types. *Chronobiology International*, 32(5), 627–636. <https://doi.org/10.3109/07420528.2015.1033425>
- Martire, L. M., Stephens, M. A. P., Townsend, A. L. (2000). Centrality of women's multiple roles: Beneficial and detrimental consequences for psychological well-being. *Psychology and Aging*, 15(1), 148–156. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.15.1.148>
- Maslow, A. H. (1981). *Motivation and personality*. Prabhat Prakashan.
- Matthews, K. A., Räikkönen, K., Everson, S. A., Flory, J. D., Marco, C. A., Owens, J. F., Lloyd, C. E. (2000). Do the daily experiences of healthy men and women vary

- according to occupational prestige and work strain? *Psychosomatic Medicine*, 62(3), 346–353. <https://doi.org/10.1097/00006842-200005000-00008>
- Matud, M. P., Zueco, J., Díaz, A., Del Pino, M. J., Fortes, D. (2023). Gender differences in mental distress and affect balance during the first wave of COVID-19 pandemic in Spain. *Current Psychology*, 42(25), 21790–21804. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03282-w>
- Matysiak, A. (2005). The sharing of professional and household duties within Polish couples-preferences and actual choices. *Studia Demograficzne*, 1, 122–154.
- Maume, D. J., Sebastian, R. A. (2012). Gender, nonstandard work schedules, and marital quality. *Journal of Family and Economic Issues*, 33(4), 477–490. <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9308-1>
- Mauno, S., Kinnunen, U. (2000). The stability of job and family involvement: Applying the multi-wave, multi-variable technique to longitudinal data. *Work & Stress*, 14(1), 51–64. <https://doi.org/10.1080/026783700417221>
- Maurer, T. W., Pleck, J. H. (2006). Fathers' caregiving and breadwinning: A gender congruence analysis. *Psychology of Men & Masculinity*, 7(2), 101–112. <https://doi.org/10.1037/1524-9220.7.2.101>
- McAdams, D. P., Jackson, R. J., Kirshnit, C. (1984). Looking, laughing, and smiling in dyads as a function of intimacy motivation and reciprocity. *Journal of Personality*, 52(3), 261–273. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1984.tb00881.x>
- McCormick, L., Donohue, R. (2019). Antecedents of affective and normative commitment of organisational volunteers. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2581–2604. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1166388>
- McElroy, S. F., Olney, A., Hunt, C., Glennon, C. (2020). Shift work and hospital employees: A descriptive multi-site study. *International Journal of Nursing Studies*, 112, artykuł 103746. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103746>
- McElwain, A. K., Korabik, K., Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 283–298. <https://doi.org/10.1037/h0087263>
- McErlean, K. (2024). Cohabiting couple's economic organization and marriage patterns across social classes. *Journal of Marriage and Family*, 86(3), 762–786. <https://doi.org/10.1111/jomf.12947>
- McGinnity, F., Calvert, E. (2009). Work-life conflict and social inequality in Western Europe. *Social Indicators Research*, 93(3), 489–508. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9433-2>

- McHale, S. M., Crouter, A. C. (1992). You can't always get what you want: Incongruence between sex-role attitudes and family work roles and its implications for marriage. *Journal of Marriage and the Family*, 54(3), 537–547. <https://doi.org/10.2307/353240>
- McNulty, J. K., Fisher, T. D. (2008). Gender differences in response to sexual expectancies and changes in sexual frequency: A short-term longitudinal study of sexual satisfaction in newly married couples. *Archives of Sexual Behavior*, 37(2), 229–240. <https://doi.org/10.1007/s10508-007-9176-1>
- McNulty, J. K., Wenner, C. A., Fisher, T. D. (2016). Longitudinal associations among relationship satisfaction, sexual satisfaction, and frequency of sex in early marriage. *Archives of Sexual Behavior*, 45(1), 85–97. <https://doi.org/10.1007/s10508-014-0444-6>
- Mead, M. (1935). *Sex and temperament in three primitive societies*. William Morrow.
- Mead, M. (1986). *Trzy studia: Dojrzewanie na Samoa; Dorastanie na Nowej Gwinei. Płeć i charakter w trzech społecznościach pierwotnych*. Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Mecacci, L., Rocchetti, G. (1998). Morning and evening types: stress-related personality aspects. *Personality and Individual Differences*, 25(3), 537–542. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00087-7](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00087-7)
- Meredith, C., Moolenaar, N., Struyve, C., Vandecandelaere, M., Gielen, S., Kyndt, E. (2023). The importance of a collaborative culture for teachers' job satisfaction and affective commitment. *European Journal of Psychology of Education*, 38(1), 43–62. <https://doi.org/10.1007/s10212-022-00598-w>
- Messerschmidt, J. W. (2018). *Hegemonic masculinity: formulation, reformulation, and amplification*. Rowman & Littlefield.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Michalos, A. C. (1985). Multiple discrepancies theory (MDT). *Social Indicators Research*, 16(4), 347–413.

- Michel, J. S., Hargis, B. (2008). Linking mechanisms of work-family conflict and segmentation. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 509–522. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.005>
- Michoń, P. (2014). „Nie rozdwoję się przeciw”. Konflikt czasu jako przeszkoda w osiągnięciu równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym w Polsce. W: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca – życie pozazawodowe. Droga do zrównoważonego rozwoju jednostki* (s. 94–112). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Mika, S. (1987). *Psychologia społeczna*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Mikołajczak, M., Pietrzak, J. (2014). Ambivalent sexism and religion: Connected through values. *Sex Roles*, 70(9–10), 387–399. <https://doi.org/10.1007/s11199-014-0379-3>
- Mikołajczak, M., Pietrzak, J. (2015). A broader conceptualization of sexism: The case of Poland. W: A. E. Hietanen, S. Pick, S. Safdar i N. Kosakowska-Berezecka (red.), *Psychology of gender through the lens of culture* (s. 169–191). Springer.
- Milkie, M., Peltola, P. (1999). Playing All the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61(2), 476–490. <https://doi.org/10.2307/353763>
- Miluska, J. (1996). *Tożsamość kobiet i mężczyzn w cyklu życia*. Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Miluska, J. (2014). Kulturowa różnorodność rodziny. W: I. Janicka i H. Liberska (red.), *Psychologia rodziny* (s. 369–383). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Miluska, J., Boski, P. (1999). Męskość-Kobiecość: Zarys i poziomy analizy problematyki. W: J. Miluska i P. Boski (red.), *Męskość-kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej* (s. 9–38). Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Minda, M., Kasprzak, E. (2018). Czynniki kontekstu pracy i kształtowanie pracy jako predyktory przywiązania do organizacji. *Organizacja i Kierowanie*, 3(182), 145–161.
- Mirowsky, J., Ross, C. E. (1987). Belief in innate sex roles: Sex stratification versus interpersonal influence in marriage. *Journal of Marriage and the Family*, 49(3), 527–540. <https://doi.org/10.2307/352198>
- Miyama, H., Shimura, A., Furuichi, W., Seki, T., Ono, K., Masuya, J., Odagiri, Y., Inoue, S., Inoue, T. (2020). Association of chronotypes and sleep disturbance with perceived job stressors and stress response: A covariance structure analysis. *Neuropsychiatric Disease Treatment*, 16, 1997–2005. <https://doi.org/10.2147/NDT.S262510>
- Moderie, C., Paradis, C., Philippe, F. L., Geoffroy, M. C., Guay, E., Paquin, V. (2024). Sleep, chronotype, social jetlag, and mental health in resident physicians: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 20(12), 1915–1922. <https://doi.org/10.5664/jcsm.11288>

- Mokros, Ł., Koprowicz, J., Leszczyński, P., Nowakowska-Domagała, K., Witusik, A., Pietras, T. (2021). Can chronotype and social jet lag predict burnout among physical therapists? *Biological Rhythm Research*, 52(10), 1604–1617. <https://doi.org/10.1080/09291016.2019.1678243>
- Monin, J. K., Feeney, B. C., Tomlinson, J., Levy, B., Clark, M. S., Duker, A., Gruber, J. (2021). Laughter and short-term blood pressure reactivity in middle-aged and older adult spousal support interactions. *Health Psychology*, 40(11), 764–773. <https://doi.org/10.1037/hea0001136>
- Monk, T. H., Folkard, S. (1985). Individual differences in shift work adjustment. W: S. Folkard i T. H. Monk (red.), *Hours of work. temporal factors in work-scheduling* (s. 227–237). John Wiley and Sons.
- Moreira, H., Fonseca, A., Caiado, B., Canavarro, M. C. (2019). Work-family conflict and mindful parenting: The mediating role of parental psychopathology symptoms and parenting stress in a sample of Portuguese employed parents. *Frontiers in Psychology*, 10, artykuł 635. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00635>
- Moreno, C. R. (2025). Shift work sleep disorder. W: M. J., Aminoff, F. Boller, D. F. Swaab (red.), *Handbook of Clinical Neurology* (s. 89–92). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-90918-1.00015-0>
- Moreno, C. R. C., Marqueze, E. C., Sargent, C., Wright Jr, K. P., Ferguson, S. A., Tucker, P. (2019). Working time society consensus statements: Evidence-based effects of shift work on physical and mental health. *Industrial Health*, 57(2), 139–157. <https://doi.org/10.2486/indhealth.sw-1>
- Moreno-Mínguez, A., Ortega-Gaspar, M., Gamero-Burón, C. (2019). A socio-structural perspective on family model preferences, gender roles and work-family attitudes in Spain. *Social Sciences*, 8(1), artykuł 4. <https://doi.org/10.3390/socsci8010004>
- Morf, M. (1989). *The work/life dichotomy: Prospects for reintegrating people and jobs*. Quorum Books.
- Morreale, S. P., Spitzberg, B. H., Barge, J. K. (2023). Kompetencja językowa. W: S. P. Morreale, B. H. Spitzberg i J. K. Barge (red.), *Komunikacja między ludźmi. Motywacja, wiedza i umiejętności* (s. 97–119). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Mott, P., Mann, F., MacLoughlin, Q., Warwick, D. (1965). *Shiftwork: The social, psychological and physical consequences*. University of Michigan Press.
- Murray, S. L., Griffin, D. W., Derrick, J. L., Harris, B., Aloni, M., Leder, S. (2011). Tempting fate or inviting happiness? Unrealistic idealization prevents the decline of marital satisfaction. *Psychological Science*, 22(5), 619–626. <https://doi.org/10.1177/09567976114031>

- Muurlink, O., Peetz, D., Murray, G. (2014). Work-related influences on marital satisfaction amongst shiftworkers and their partners: A large, matched-pairs study. *Community, Work & Family*, 17(3), 288–307. <https://doi.org/10.1080/13668803.2014.933775>
- Muzni, K., Groeger, J. A., Dijk, D. J., Lazar, A. S. (2021). Self-reported sleep quality is more closely associated with mental and physical health than chronotype and sleep duration in young adults: A multi-instrument analysis. *Journal of Sleep Research*, 30(1), artykuł e13152. <https://doi.org/10.1111/jsr.13152>
- Naidoo, A. V., Jano, R. (2002). Role salience of dual-career women managers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(3), 69–74. <https://doi.org/10.520/EJC88915>
- Nakamura, M., Akiyoshi, M. (2015). What determines the perception of fairness regarding household division of labor between spouses? *PLoS ONE*, 10(7), artykuł e0132608. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0132608>
- Navarro, M., Salverda, W. (2019). Earner position and job and life satisfaction: Do contributions to the household income have the same effect by gender and occupations? *Journal of Happiness Studies*, 20, 2227–2250. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-0045-5>
- Nawrat, D. (2014). Psychologiczne koszty pracy w kontekście idei zrównoważonego rozwoju. W: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca – życie pozazawodowe. Droga do zrównoważonego rozwoju jednostki* (s. 234–252). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Neal, M. B., Hammer, L. B. (2009). Dual-earner couples in the sandwiched generation: Effects of coping strategies over time. *The Psychologist-Manager Journal*, 12(4), 205–234. <https://doi.org/10.1080/10887150903316230>
- Neilson, J., Stanfors, M. (2018). Time alone or together? Trends and trade-offs among dual-earner couples, Sweden 1990–2010. *Journal of Marriage and Family*, 80(1), 80–98. <https://doi.org/10.1111/jomf.12414>
- Nena, E., Katsaouni, M., Steiropoulos, P., Theodorou, E., Constantinidis, T. C., Tripsianis, G. (2018). Effect of shift work on sleep, health, and quality of life of health-care workers. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 22(1), 29–34. https://doi.org/10.4103/ijocem.IJOEM_4_18
- Nentwich, J., Hsu, C. (2023). (Un) doing masculinity? Men working in women's occupations. W: J. Hearn, K. Aavik, D. L. Collinson, A. Thym (red.), *Routledge handbook on men, masculinities and organizations* (s. 306–319). Routledge.
- Ng, K. M., Loy, J. T. C., Gudmunson, C. G., Cheong, W. N. (2009). Gender differences in marital and life satisfaction among Chinese Malaysians. *Sex Roles*, 60, 33–43. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9503-6>
- Nicolson, P. (2003). *Having it all?: Choices for today's superwoman*. John Wiley & Sons.

- Noh, J. (2018). The effect of circadian and sleep disruptions on obesity risk. *Journal of Obesity & Metabolic Syndrome*, 27(2), 78–83. <https://doi.org/10.7570/jomes.2018.27.2.78>
- Nomaguchi, K. M., Milkie, M. A., Bianchi, S. M. (2005). Time strains and psychological well-being: Do dual-earner mothers and fathers differ? *Journal of Family Issues*, 26(6), 756–792. <https://doi.org/10.1177/0192513X05277524>
- Nomejko, A., Dolińska-Zygmunt, G. (2014). The sexual satisfaction questionnaire–psychometric properties. *Polish Journal of Applied Psychology*, 12(3), 105–112.
- Nomejko, A., Dolińska-Zygmunt, G., Mucha, A. (2017). Znaczenie jakości komunikacji dla satysfakcji seksualnej kobiet i mężczyzn w bliskich związkach o różnym stażu. *Seksuologia Polska*, 15(1), 1–8.
- Norazahar, N., Suppiah, D. (2023). The shift work affecting sleep pattern and social well-being of workers: The food manufacturing industry in Selangor, Malaysia. *Process Safety and Environmental Protection*, 170, 999–1009. <https://doi.org/10.1016/j.psep.2022.12.050>
- Nordenmark, M. (2002). Multiple social roles – A resource or a burden: Is it possible for men and women to combine paid work with family life in a satisfactory way? *Gender, Work & Organization*, 9(2), 125–145. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00152>
- Nordenmark, M. (2004). Multiple social roles and well-being: A longitudinal test of the role stress theory and the role expansion theory. *Acta Sociologica*, 47(2), 115–126. <https://doi.org/10.1177/0001699304043823>
- Novak, J. R., Miller, K. C., Gunn, H. E., Troxel, W. M. (2024). Yours, mine, or ours? Dyadic sleep hygiene and associations with sleep quality, emotional distress, and conflict frequency in mixed-gender, bed-sharing couples. *Journal of Sleep Research*, 33(3), artykuł e14047. <https://doi.org/10.1111/jsr.14047>
- O'Brien, V. M., Nea, F. M., Pourshahidi, L. K., Livingstone, M. B. E., Bardon, L., Kelly, C., Kearney, J. M., Corish, C. A. (2020). Overweight and obesity in shift workers: Associated dietary and lifestyle factors. *European Journal of Public Health*, 30(3), 579–584. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckaa084>
- OECD. (2011). *Cooking and caring, building and repairing: Unpaid work around the world*. https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/soc_glance-2011-3-en.pdf?expires=1600688285&id=id&accname=guest&checksum=90BFDEB2055FF768B-F95C88C5C6F3B05
- OECD. (2022). *LMF2.2. Patterns of employment and the distribution of working hours for single parents*. <https://www.oecd.org/els/family/LMF-2-2-Distribution-working-hours-couple-households.pdf>

- Ogińska, H. (2011). Can you feel the rhythm? A short questionnaire to describe two dimensions of chronotype. *Personality and Individual Differences*, 50(7), 1039–1043. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.01.020>
- Ogińska, H., Pokorski, J. (2006). Fatigue and mood correlates of sleep length in three age-social groups: School children, students, and employees. *Chronobiology International*, 23(6), 1317–1328. <https://doi.org/10.1080/07420520601089349>
- Ogińska, H., Pokorski, J., Ogiński, A. (1993). Gender, ageing, and shiftwork intolerance. *Ergonomics*, 36(1–3), 161–168. <https://doi.org/10.1080/00140139308967868>
- Ohayon, M. M., Lemoine, P., Arnaud-Briant, V., Dreyfus, M. (2002). Prevalence and consequences of sleep disorders in a shift worker population. *Journal of Psychosomatic Research*, 53(1), 577–583. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(02\)00438-5](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(02)00438-5)
- Oinas, T. (2018). The division of labour within households: Men's increased participation? W: M. Tammelin (red.), *Family, work and well-being. Emergence of new issues* (s. 21–34). Springer.
- Oleś, P. K. (2015). *Psychologia człowieka dorosłego: ciągłość – zmiana – integracja*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- O'Neil, J. M. (1981). Patterns of gender role conflict and strain: Sexism and fear of femininity in men's lives. *The Personnel and Guidance Journal*, 60(4), 203–210. <https://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1981.tb00282.x>
- O'Neil, J. M., Good, G. E., Holmes, S. (1995). Fifteen years of theory and research on men's gender role conflict: New paradigms for empirical research. W: R. F. Levant i W. S. Pollack (red.), *A new psychology of men* (s. 164–206). Basic Books/Hachette Book Group.
- Oomens, S., Geurts, S., Scheepers, P. (2007). Combining work and family in the Netherlands: Blessing or burden for one's mental health? *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4–5), 369–384. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2007.06.009>
- Orellana, L., Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Lobos, G., Lapo, M., Adasme-Berrios, C., Hueche, C. (2021). Resource transmission is not reciprocal: A dyadic analysis of family support, work-life balance, and life satisfaction in dual-earner parents with adolescent children. *Sex Roles*, 85(1), 88–99. <https://doi.org/10.1007/s11999-020-01207-0>
- Orellana, L., Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Saracostti, M., Poblete, H., Lobos, Adasme-Berrios, C., Lapo, M., Concha-Salgado, A. (2023). Job satisfaction as a mediator between family-to-work conflict and satisfaction with family life: A dyadic analysis in dual-earner parents. *Applied Research in Quality of Life*, 18(1), 491–520. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10082-8>

- Orgambidez, A., Almeida, H. (2020). Social support, role clarity and job satisfaction: A successful combination for nurses. *International Nursing Review*, 67(3), 380–386. <https://doi.org/10.1111/inr.12591>
- Ortner, S. B. (1972). Is female to male as nature is to culture? *Feminist Studies*, 1(2), 5–31. <https://doi.org/10.2307/3177638>
- Osborne, D., Sibley, C. G. (2014). Endorsement of system-justifying beliefs strengthens the relationship between church attendance and right-wing authoritarianism. *Group Processes & Intergroup Relations*, 17(4), 542–551. <https://doi.org/10.1177/1368430213507322>
- Ostrouch-Kamińska, J. (2011). *Rodzina partnerska jako relacja współzależnych podmiotów: studium socjopedagogiczne narracji rodziców przeciążonych rolami*. Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Ostrouch-Kamińska, J. (2013). Małżeńska bliskość w rodzinie partnerskiej. W: K. Słany (red.), *Zagadnienie małżeństwa i rodzin w perspektywie feministyczno-genderowej* (s. 143–156). Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Overall, N. C., McNulty, J. K. (2017). What type of communication during conflict is beneficial for intimate relationships? *Current Opinion in Psychology*, 13, 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2016.03.002>
- Owsiany, M. T., Fenstermacher, E. A., Edelstein, B. A. (2023). Burnout and depression among sandwich generation caregivers: A brief report. *The International Journal of Aging and Human Development*, 97(4), 425–434. <https://doi.org/10.1177/009141502311831>
- Oyewobi, L. O., Oke, A. E., Adeneye, T. D., Jimoh, R. A., Windapo, A. O. (2022). Impact of work–life policies on organizational commitment of construction professionals: Role of work–life balance. *International Journal of Construction Management*, 22(10), 1795–1805. <https://doi.org/10.1080/15623599.2020.1742632>
- Padavic, I., Reskin, B. F. (2002). *Women and men at work*. Pine Forge Press.
- Padkapayeva, K., Gilbert-Ouimet, M., Bielecky, A., Ibrahim, S., Mustard, C., Brisson, C., Smith, P. (2018). Gender/sex differences in the relationship between psychosocial work exposures and work and life stress. *Annals of Work Exposures and Health*, 62(4), 416–425. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxy014>
- Paine, S. J., Gander, P. H., Travier, N. (2006). The epidemiology of morningness/eveningness: influence of age, gender, ethnicity, and socioeconomic factors in adults (30–49 years). *Journal of Biological Rhythms*, 21(1), 68–76. <https://doi.org/10.1177/0748730405283154>

- Pallesen, S., Bjorvatn, B., Waage, S., Harris, A., Sagoe, D. (2021). Prevalence of shift work disorder: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 12, artykuł 638252. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.638252>
- Paoletti, J., Derrick, J. L., Fagundes, C. P., Leonard, K. E. (2022). The effects of strain-based work–parenting conflict on dual income couples' energy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), artykuł 9125. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159125>
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12(3), 299–312. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00062-1](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00062-1)
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275–300. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0025>
- Parida, S., Aamir, A., Alom, J., Rufai, T. A., Rufai, S. R. (2023). British doctors' work-life balance and home-life satisfaction: A cross-sectional study. *Postgraduate Medical Journal*, 99(1169), 198–206. <https://doi.org/10.1136/postgradmedj-2021-141338>
- Park, G. R., Rim, H., Kim, J. (2024). Partner's contribution to housework and couple bonding activities among Korean working women: Heterogeneity by socioeconomic status. *Women's Studies International Forum*, 103, artykuł 102887. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2024.102887>
- Park, H. G., Suk, H. W., Cheon, J. E., Kim, Y. H. (2022). Darling, come lay with me or talk with me: Perceived mattering and the complementary association between sex and communication within marital relationships. *The Journal of Sex Research*, 60(3), 336–348. <https://doi.org/10.1080/00224499.2021.2018393>
- Park, H., Suh, B. (2020). Association between sleep quality and physical activity according to gender and shift work. *Journal of Sleep Research*, 29(6), artykuł e12924. <https://doi.org/10.1111/jsr.12924>
- Park, H., Suh, B., Lee, S. J. (2019). Shift work and depressive symptoms: The mediating effect of vitamin D and sleep quality. *Chronobiology International*, 36(5), 689–697. <https://doi.org/10.1080/07420528.2019.1585367>
- Park, Y. M., Matsumoto, K., Seo, Y. J., Kang, M. J., Nagashima, H. (2002). Changes of sleep or waking habits by age and sex in Japanese. *Perceptual and Motor Skills*, 94(3), 1199–1213. <https://doi.org/10.2466/pms.2002.94.3c.1199>
- Parlament Europejski. (2003). *Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 roku dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=NL>

- Parsons, T. (1942). Age and sex in the social structure of the United States. *American Sociological Review*, 7(5), 604–616. <https://doi.org/10.2307/2085686>
- Partonen, T. (2015). Chronotype and health outcomes. *Current Sleep Medicine Reports*, 1(4), 205–211. <https://doi.org/10.1007/s40675-015-0022-z>
- Pashazade, H., Abolfathi Momtaz, Y., Abdi, K., Maarefvand, M. (2023). Sandwich generation caregivers' problems: a narrative review. *Educational Gerontology*, 50(5), 353–366. <https://doi.org/10.1080/03601277.2023.2293568>
- Patrick, H. A., Sonia, J. (2012). Job satisfaction and affective commitment. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 11(1), 1–36.
- Patterson, J. M. (2002). Integrating family resilience and family stress theory. *Journal of Marriage and Family*, 64(2), 349–360. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2002.00349.x>
- Paulin, M., Lachance-Grzela, M., McGee, S. (2017). Bringing work home or bringing family to work: Personal and relational consequences for working parents. *Journal of Family and Economic Issues*, 38(4), 436–476. <https://doi.org/10.1007/s10834-017-9524-9>
- Pavot, W., Diener, E. (2009). Review of the satisfaction with life scale. W: E. Diener (red.), *Assessing well-being. The collected works of Ed Diener* (s. 101–117). Springer.
- Pedersen, D. E., Minnotte, K. L. (2012). Self- and spouse-reported work–family conflict and dual-earners' job satisfaction. *Marriage & Family Review*, 48(3), 272–292. <https://doi.org/10.1080/01494929.2012.665015>
- Peplińska, A., Godlewska-Werner, D., Połomski, P., Lewandowska-Walter, A. (2018). Work involvement and the quality of two-career marital relationships—the mediating role of stress and role conflicts. *Polish Psychological Bulletin*, 49(1), 118–127. <https://doi.org/10.24425/119478>
- Pereira, H., Fehér, G., Tibold, A., Monteiro, S., Costa, V., Esgalhado, G. (2021). The impact of shift work on occupational health indicators among professionally active adults: A comparative study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), artykuł 11290. <https://doi.org/10.3390/ijerph182111290>
- Perrone, K. M., Worthington Jr, E. L. (2001). Factors influencing ratings of marital quality by individuals within dual-career marriages: A conceptual model. *Journal of Counseling Psychology*, 48(1), 3–9. <https://doi.org/10.1037/W0022-0167.48.1.3>
- Perrucci, R., MacDermid, S., King, E., Tang, C. Y., Brimeyer, T., Ramadoss, K., Kiser, S. J., Swanberg, J. (2007). The significance of shift work: Current status and future directions. *Journal of Family and Economic Issues*, 28(4), 600–617. <https://doi.org/10.1007/s10834-007-9078-3>

- Perry-Jenkins, M., Goldberg, A. E., Pierce, C. P., Sayer, A. G. (2007). Shift work, role overload, and the transition to parenthood. *Journal of Marriage and Family*, 69(1), 123–138. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2006.00349.x>
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L., Crouter, A. C. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 981–998. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00981.x>
- Pessin, L. (2018). Changing gender norms and marriage dynamics in the United States. *Journal of Marriage and Family*, 80(1), 25–41. <https://doi.org/10.1111/jomf.12444>
- Peters, V. P., De Rijk, A. E., Boumans, N. P. (2009). Nurses' satisfaction with shift-work and associations with work, home and health characteristics: A survey in the Netherlands. *Journal of Advanced Nursing*, 65(12), 2689–2700. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05123.x>
- Peterson, S. A., Wolkow, A. P., Lockley, S. W., O'Brien, C. S., Qadri, S., Sullivan, J. P., Czeisler, C. A., Rajaratnam, S. M. W., Barger, L. K. (2019). Associations between shift work characteristics, shift work schedules, sleep and burnout in North American police officers: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 9(11) artykuł e030302. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-030302>
- Pfau-Effinger, B. (2004). Socio-historical paths of the male breadwinner model—an explanation of cross-national differences. *The British Journal of Sociology*, 55(3), 377–399. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2004.00025.x>
- Pines, A. M., Neal, M. B., Hammer, L. B., Ickson, T. (2011). Job burnout and couple burnout in dual-earner couples in the sandwiched generation. *Social Psychology Quarterly*, 74(4), 361–386. <https://doi.org/10.1177/0190272511422452>
- Piontek, D. (2022). Styl życia, akceptowane zasady, cele w życiu, szanse i obawy Polaków. W: R. M. Staniszewski (red.), *Pomiędzy pandemią COVID-19 a wojną w Ukrainie. Diagnoza stanu polskiego społeczeństwa* (s. 85–104). Wydawnictwo ToC.
- Piontek, D. (2023). Styl życia, cele w życiu, szanse i obawy Polaków w 2023 roku. W: R. M. Staniszewski (red.), *Pomiędzy wojną w Ukrainie a wyborami parlamentarnymi w Polsce w 2023 roku. Diagnoza stanu polskiego społeczeństwa* (s. 103–130). Dom Wydawniczy ELIPSA.
- Pisarski, A., Bohle, P. (2001). Effects of supervisor support and coping on shiftwork tolerance. *Journal of Human Ergology*, 30(1–2), 363–368.
- Pisarski, A., Lawrence, S. A., Bohle, P., Brook, C. (2008). Organizational influences on the work life conflict and health of shiftworkers. *Applied Ergonomics*, 39(5), 580–588. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2008.01.005>
- Pitt-Catsouphes, M., Kossek, E. E., Sweet, S. (2015). Charting new territory: Advancing multi-disciplinary perspectives, methods and approaches in the study of work and

- family. W: M. Pitt-Catsoupes, E. E. Kossek i S. Sweet (red.), *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives and approaches* (s. 1-16). Routledge.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24(4), 417-427. <https://doi.org/10.2307/800135>
- Pleck, J. H. (1981). *The myth of masculinity*. MIT Press.
- Pleck, J. H. (1984). The theory of male sex role identity: Its rise and fall 1936 to the present. W: M. Lewin (red.), *In the shadow of the past: Psychology portrays the sexes* (s. 205-225). Columbia University Press.
- Pleck, J. H. (1995). The gender role strain paradigm: An update. W: R. F. Levant i W. S. Pollack (red.), *A new psychology of men* (s. 11-32). Basic Books/Hachette Book Group.
- Pleck, J. H., Masciadrelli, B. P. (2004). Parental involvement: Levels, sources, and consequences. W: M. E. Lamb (red.), *The role of the father in child development* (s. 222-271). John Wiley & Sons, Inc.
- Pleck, J. H., Staines, G. L. (1985). Work schedules and family life in two-earner couples. *Journal of Family Issues*, 6(1), 61-82. <https://doi.org/10.1177/019251385006001005>
- Pleck, J. H., Staines, G. L., Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29.
- Plopa, M. (2002). Doświadczenie intymności a satysfakcja z małżeństwa. *Małżeństwo i Rodzina*, 3(3), 22-26.
- Plopa, M. (2003). Intymność a „jej” i „jego” satysfakcja ze związku małżeńskiego. W: I. Janicka i T. Rostowska (red.), *Psychologia w służbie rodziny* (s. 32-44). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Plopa, M. (2010). Małżeństwo w percepcji młodych Polaków. W: T. Rostowska i A. Peplińska (red.), *Psychospołeczne aspekty życia rodzinnego* (s. 64-93). Difin.
- Plopa, M. (2011). *Psychologia rodziny: teoria i badania*. Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Pokorski, J., Costa, G. (1998). Specyficzne problemy pracy zmianowej kobiet. W: I. Iskra-Golec, G. Costa, S. Folkard, T. Marek, J. Pokorski i L. Smith (red.), *Stres pracy zmianowej. Przyczyny, skutki, strategie przeciwdziałania* (s. 135-142). Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych Universitas.
- Pollitt, A. M., Robinson, B. A., Umberson, D. (2018). Gender conformity, perceptions of shared power, and marital quality in same-and different-sex marriages. *Gender & Society*, 32(1), 109-131. <https://doi.org/10.1177/0891243217742110>
- Poorbaferani, Z., Mazaheri, M. A., Hasanzadeh, A. (2018). Life satisfaction, general self-efficacy, self-esteem, and communication skills in married women. *Journal of Education and Health Promotion*, 7, artykuł 173. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_108_18

- Pratto, F. (2002). Polityka płci: między kobietą a mężczyzną w sypialni, kuchni i gabinecie. W: B. Wojciszke (red.), *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenia na różnice* (s. 146–194). Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Presser, H. B. (1999). Toward a 24-hour economy. *Science*, 284, 1778–1779. <https://doi.org/10.1126/science.284.5421.1778>
- Presser, H. B. (2000). Nonstandard work schedules and marital instability. *Journal of Marriage and Family*, 62(1), 93–110. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00093.x>
- Presser, H. B. (2003). *Working in a 24/7 economy: Challenges for American families*. Russell Sage Foundation.
- Presti, A. L., Molino, M., Emanuel, F., Landolfi, A., Ghislieri, C. (2020). Work-family organizational support as a predictor of work-family conflict, enrichment, and balance: Crossover and spillover effects in dual-income couples. *Europe's Journal of Psychology*, 16(1), 62–81. <https://doi.org/10.5964/ejop.v16i1.1931>
- Prigerson, H. G., Maciejewski, P. K., Rosenheck, R. A. (1999). The effects of marital dissolution and marital quality on health and health service use among women. *Medical Care*, 37(9), 858–873. <https://doi.org/10.1097/00005650-199909000-00003>
- Procentese, F., Gatti, F., Ceglie, E. (2023). Technostress and work-family interface in the face of COVID-19-related remote work: The moderator role of goals setting and prioritization skills. *Community, Work & Family*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/13668803.2023.2247147>
- Prysmakova, P., Lallatin, N. (2023). Perceived organizational support in public and nonprofit organizations: Systematic review and directions for future research. *International Review of Administrative Sciences*, 89(2), 467–483. <https://doi.org/10.1177/00208523211033822>
- Rácz, B., Dušková, M., Stárka, L., Hainer, V., Kunešová, M. (2018). Links between the circadian rhythm, obesity and the microbiome. *Physiological Research*, 67(3), 409–420. <https://doi.org/10.33549/physiolres.934020>
- Radošević-Vidaček, B., Košćec, A., Bakotić, M. (2016). Parents working non-standard schedules and schools operating in two shifts: effects on sleep and daytime functioning of adolescents. W: I. Iskra-Golec, J. Barnes-Farrell i P. Bohle (red.), *Social and family issues in shift work and non standard working hours* (s. 109–136). Springer.
- Raley, S. (2015). Marriage and the dual-career family. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2, 605–610. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.32176-6>
- Randler, C. (2007). Gender differences in morningness–eveningness assessed by self-report questionnaires: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 43(7), 1667–1675. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.05.004>

- Randler, C. (2019). Chronotype and social behavior. W: Z. Križan (red.), *Sleep, personality, and social behavior* (s. 33–40). Springer.
- Randler, C., Barrenstein, S., Vollmer, C., Diaz-Morales, J. F., Jankowski, K. S. (2014a). Women would like their partners to be more synchronized with them in their sleep-wake rhythm. *The Spanish Journal of Psychology*, 17, artykuł E70. <https://doi.org/10.1017/sjp.2014.72>. DOI: 10.1017/sjp.2014.72
- Randler, C., Ebenhoeh, N., Fischer, A., Hoechel, S., Schroff, C., Stoll, J. C., Vollmer, C., Piffer, D. (2012). Eveningness is related to men's mating success. *Personality and Individual Differences*, 53(3), 263–267. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.03.025>
- Randler, C., Engelke, J. (2019). Gender differences in chronotype diminish with age: A meta-analysis based on morningness/chronotype questionnaires. *Chronobiology International*, 36(7), 888–905. <https://doi.org/10.1080/07420528.2019.1585867>
- Randler, C., Faßl, C., Kalb, N. (2017). From Lark to Owl: Developmental changes in morningness-eveningness from new-borns to early adulthood. *Scientific Reports*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.1038/srep45874>
- Randler, C., Kretz, S. (2011). Assortative mating in morningness–eveningness. *International Journal of Psychology*, 46(2), 91–96. <https://doi.org/10.1080/00207594.2010.518237>
- Randler, C., Schredl, M., Göritz, A. S. (2017). Chronotype, sleep behavior, and the big five personality factors. *Sage Open*, 7(3), artykuł 2158244017728321. <https://doi.org/10.1177/2158244017728321>
- Randler, C., Vollmer, C., Beşoluk, Ş., Önder, İ., Horzum, M. B. (2014b). Age and gender differences in morningness–eveningness in Turkish adolescents and young adults. *Biological Rhythm Research*, 45(2), 277–284. <https://doi.org/10.1080/09291016.2013.805915>
- Ransford, C. R., Crouter, A. C., McHale, S. M. (2008). Implications of work pressure and supervisor support for fathers', mothers' and adolescents' relationships and well-being in dual-earner families. *Community, Work and Family*, 11(1), 37–60. <https://doi.org/10.1080/13668800701785312>
- Rapoport, R., Rapoport, R. (1965). Work and family in contemporary society. *American Sociological Review*, 30(3), 381–394. <https://doi.org/10.2307/2090719>
- Rapoport, R., Rapoport, R. (1976). *Dual-career families re-examined*. New York: Harper & Row.
- Rapoport, R., Rapoport, R. N. (1969). The dual-career family: A variant pattern and social change. *Human Relations*, 22(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/001872676902200101>
- Rapoport, R., Rapoport, R. N. (1971a). Further considerations on the dual career family. *Human Relations*, 24(6), 519–533. <https://doi.org/10.1177/001872677102400607>

- Rapoport, R., Rapoport, R. N. (1971b). *Dual-Career Families*. Harmondsworth. Penguin.
- Rapoport, R., Rapoport, R. N. (1977). *Dual-career families re-examined: New integrations of work & family*. Harper & Row.
- Ratajczak, Z. (2007). *Psychologia pracy i organizacji*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Regan, P. C., Atkins, L. (2006). Sex differences and similarities in frequency and intensity of sexual desire. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34(1), 95–102. <https://doi.org/10.2224/sbp.2006.34.1.95>
- Reichelt, M., Makovi, K., Sargsyan, A. (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes. *European Societies*, 23(1), 228–245. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010>
- Reiter, R. J., Tan, D. X., Korkmaz, A., Ma, S. (2012). Obesity and metabolic syndrome: association with chronodisruption, sleep deprivation, and melatonin suppression. *Annals of Medicine*, 44(6), 564–577. <https://doi.org/10.3109/07853890.2011.586365>
- Renzetti, C. M., Curran, D. J. (2008). *Kobiety, mężczyźni i społeczeństwo*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Rich, A. (1976). *Of woman born: Motherhood as experience and institution*. W. W. Norton.
- Richardson, B., Prentice, S., Lero, D. (2023). 'I'm kind of in a dilemma': The challenges of non-standard work schedules and childcare. *Community, Work & Family*, 26(4), 428–443. <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.2007048>
- Richardson, J. G., Mahoney, E. R. (1981). The perceived social status of husbands and wives in dual-work families as a function of achieved and derived occupational status. *Sex Roles*, 7(12), 1189–1198. <https://doi.org/10.1007/BF00287970>
- Riger, S., Galligan, P., (1980). Women in management: An exploration of competing paradigms. *American Psychologist*, 35(10), 902–910. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.35.10.902>
- Risman, B. J. (2018). *Where the millennials will take us: A new generation wrestles with the gender structure*. Oxford University Press.
- Ritonja, J., Aronson, K. J., Matthews, R. W., Boivin, D. B., Kantermann, T. (2019). Working time society consensus statements: Individual differences in shift work tolerance and recommendations for research and practice. *Industrial Health*, 57(2), 201–212. <https://doi.org/10.2486/indhealth.sw-5>
- Rivera, A. S., Akanbi, M., O'Dwyer, L. C., McHugh, M. (2020). Shift work and long work hours and their association with chronic health conditions: A systematic review of systematic reviews with meta-analyses. *PLoS ONE*, 15(4), artykuł e0231037. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231037>

- Rizky, M., Karneli, Y., Ardi, Z. (2024). Authentic happiness in marriage: How do effective communication and positive emotional support contribute? *Journal of Educational, Health & Community Psychology (JEHCP)*, 13(4), artykuł 1586. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v13i4.29692>
- Rizzo, K. M., Schiffrin, H. H., Liss, M. (2013). Insight into the parenthood paradox: Mental health outcomes of intensive mothering. *Journal of Child and Family Studies*, 22(5), 614–620. <https://doi.org/10.1007/s10826-012-9615-z>
- Robak, E., Słocińska, A. (2014). Umiejętność równoważenia życia zawodowego z osobistym w aspekcie wartościowania pracy. W: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca – życie pozazawodowe. Droga do zrównoważonego rozwoju jednostki* (s. 113–130). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Roenneberg, T. (2012). What is chronotype? *Sleep and Biological Rhythms*, 10(2), 75–76. <https://doi.org/10.1111/j.1479-8425.2012.00541.x>
- Roenneberg, T. (2015). Having trouble typing? What on earth is chronotype? *Journal of Biological Rhythms*, 30(6), 487–491. <https://doi.org/10.1177/0748730415603835>
- Roenneberg, T., Kuehnle, T., Juda, M., Kantermann, T., Allebrandt, K., Gordijn, M., Meroo, M. (2007). Epidemiology of the human circadian clock. *Sleep Medicine Reviews*, 11(6), 429–438. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2007.07.005>
- Roenneberg, T., Kuehnle, T., Pramstaller, P. P., Ricken, J., Havel, M., Guth, A., Meroo, M. (2004). A marker for the end of adolescence. *Current Biology*, 14(24), 1038–1039. <https://doi.org/10.1016/j.cub.2004.11.039>
- Roenneberg, T., Pilz, L. K., Zerbini, G., Winnebeck, E. C. (2019). Chronotype and social jetlag: A (self) critical review. *Biology*, 8(3), 54. <https://doi.org/10.3390/biology8030054>
- Roenneberg, T., Wirz-Justice, A., Meroo, M. (2003). Life between clocks: Daily temporal patterns of human chronotypes. *Journal of Biological Rhythms*, 18(1), 80–90. <https://doi.org/10.1177/0748730402239679>
- Roepke, S. E., Duffy, J. F. (2010). Differential impact of chronotype on weekday and weekend sleep timing and duration. *Nature and Science of Sleep*, 2, 213–220. <https://doi.org/10.2147/NSS.S12572>
- Rogers, S. J., DeBoer, D. D. (2001). Changes in wives' income: Effects on marital happiness, psychological well-being, and the risk of divorce. *Journal of Marriage and Family*, 63(2), 458–472. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2001.00458.x>
- Rojas, M. (2006). Life satisfaction and satisfaction in domains of life: Is it a simple relationship? *Journal of Happiness Studies*, 7(4), 467–497. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9009-2>

- Ropponen, A., Gluschkoff, K., Ervasti, J., Kivimäki, M., Koskinen, A., Krutova, O., Peuterere, L., Virtanen, M., Härmä, M. (2023). Working hour patterns and risk of occupational accidents. An optimal matching analysis in a hospital employee cohort. *Safety Science*, 159, artykuł 106004. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.106004>
- Rosa, D., Terzoni, S., Dellafiore, F., Destrebecq, A. (2019). Systematic review of shift work and nurses' health. *Occupational Medicine*, 69(4), 237–243. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqz063>
- Rosenberg, M. (2020). *Porozumienie bez przemocy: o języku życia*. Wydawnictwo Czarna Owca.
- Rostowska, T. (2008). *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia*. Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Rostowski, J. (1986). *Poziom podobieństwa cech osobowości partnerów jako uwarunkowanie dobrego związku małżeńskiego*. Uniwersytet Gdański.
- Rostowski, J. (1987). *Zarys psychologii małżeństwa*. Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655–684. <https://doi.org/10.2307/3094827>
- Rotkirch, A., Janhunen, K. (2010). Maternal guilt. *Evolutionary Psychology*, 8(1), 90–106. <https://doi.org/10.1177/147470491000800108>
- Ruggiero, J. S. (2005). Health, work variables, and job satisfaction among nurses. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 35(5), 254–263. <https://doi.org/10.1097/00005110-200505000-00009>
- Ruhm, C. J. (2009). Maternal employment and child development. W: D. R. Crane i E. J. Hill (red.), *Handbook of families and work: Interdisciplinary perspectives* (s. 331–354). University Press of America.
- Ruppanner, L., Bernhardt, E., Brandén, M. (2017). Division of housework and his and her view of housework fairness: A typology of Swedish couples. *Demographic Research*, 36, 501–524. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2017.36.16>
- Ruppanner, L., Brandén, M., Turunen, J. (2018). Does unequal housework lead to divorce? Evidence from Sweden. *Sociology*, 52(1), 75–94. <https://doi.org/10.1177/0038038516674664>
- Ryś, M. (1994). *Konflikty w rodzinie niszczą czy budują?* Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej Ministerstwa Edukacji Narodowej.
- Ryś, M. (1999). *Psychologia małżeństwa w zarysie*. Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-pedagogicznej Ministerstwa Edukacji Narodowej.

- Ryś, M. (2004). Jakość związku małżeńskiego a poziom bliskości małżonków i sposoby rozwiązywania przez nich konfliktów. *Studia Psychologica: Theoria Et Praxis*, 5, 57–67.
- Ryś, M., Greszta, E., Grabarczyk, K. (2019). Intelktualna, emocjonalna i działaniowa bliskość małżonków a ich gotowość do rozwiązywania konfliktów oraz przebaczenia. *Kwartalnik Naukowy Fides et Ratio*, 38(2), 221–254.
- Saalwirth, C., Leipold, B. (2021). Sleep and chronotype in relation to work-related stress and negative affect: The moderating role of a flexible start of work. *Somnologie*, 25(2), 119–125. <https://doi.org/10.1007/s11818-021-00294-9>
- Sachdeva, A., Goldstein, C. (2020). Shift work sleep disorder. W: R. Auger (red.), *Circadian rhythm sleep-wake disorders* (s. 149–182). Springer.
- Sadowska-Snarska, C. (2014). Koncepcja równowagi praca–życie w kontekście zmian zachodzących w sferze ekonomicznej i społecznej. W: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca – życie pozazawodowe. Droga do zrównoważonego rozwoju jednostki* (s. 21–46). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Saksvik, I. B., Bjorvatn, B., Hetland, H., Sandal, G. M., Pallesen, S. (2011). Individual differences in tolerance to shift work—a systematic review. *Sleep Medicine Reviews*, 15(4), 221–235. <https://doi.org/10.1016/j.smrv.2010.07.002>
- Saksvik-Lehouillier, I., Sørengaard, T. A. (2023). Comparing shift work tolerance across occupations, work arrangements, and gender. *Occupational Medicine*, 73(7), 427–433. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqad090>
- Salamung, N., Elmiyanti, N. K. (2023). Effect of aromatherapy on sleep quality: A systematic review. *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 6(5), 292–302. <https://doi.org/10.35654/ijnhs.v6i5.728>
- Santorek-Strumillo, E., Zawilska, J. B., Misiak, P., Jabłoński, S., Kordiak, J., Brocki, M. (2012). Influence of the shift work on circadian-rhythms compare survey on health service employees and policemen. *Przegląd Lekarski*, 69(3), 103–106.
- Sayer, L. C., Bianchi, S. M., Robinson, J. P. (2004). Are parents investing less in children? Trends in mothers' and fathers' time with children. *American Journal of Sociology*, 110(1), 1–43. <https://doi.org/10.1086/386270>
- Scarborough, W. J., Sin, R., Risman, B. (2019). Attitudes and the stalled gender revolution: Egalitarianism, traditionalism, and ambivalence from 1977 through 2016. *Gender & Society*, 33(2), 173–200. <https://doi.org/10.1177/0891243218809604>
- Schein, E. H. (1976). *Career development: Theoretical and practical issues for organizations, career planning and development*. International Labour Office.
- Schiedel, D. G., Marcia, J. E. (1985). Ego identity, intimacy, sex role orientation, and gender. *Developmental Psychology*, 21(1), 149–160.

- Schieman, S., Ruppner, L., Milkie, M. A. (2018). Who helps with homework? Parenting inequality and relationship quality among employed mothers and fathers. *Journal of Family and Economic Issues*, 39(1), 49–65. <https://doi.org/10.1007/s10834-017-9545-4>
- Schiffirin, H. H., Godfrey, H., Liss, M., Erchull, M. J. (2015). Intensive parenting: Does it have the desired impact on child outcomes? *Journal of Child and Family Studies*, 24, 2322–2331. <https://doi.org/10.1007/s10826-014-0035-0>
- Schnettler, B., Höger, Y., Orellana, L., Miranda, H., Lobos, G., Sepúlveda, J., Sanchez, M., Miranda-Zapata, E., Denegri, M., Grunert, K. G., Salinas-Oñate, N. (2021). Testing the spillover-crossover model between work-life balance and satisfaction in different domains of life in dual-earner households. *Applied Research Quality Life*, 16(4), 1475–1501. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09828-z>
- Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Grunert, K. G., Lobos, G., Lapo, M., Hueche, C. (2019). Depression and satisfaction in different domains of life in dual-earner families: A dyadic analysis. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 51(3), 199–209. <https://doi.org/10.14349/rlp.2019.v51.n37>
- Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Orellana, L., Saracostti, M., Poblete, H., Lobos, G., Adasme-Berrios, C., Lapo, M., Beroiza, K., Concha-Salgado, A., Riquelme-Segura, L., Sepúlveda, J. A., Reutter, K. (2024). Intra- and inter-individual associations of family-to-work conflict, psychological distress, and job satisfaction: Gender differences in dual-earner parents during the COVID-19 pandemic. *Behavioral Sciences*, 14(1), artykuł 56. <https://doi.org/10.3390/bs14010056>
- Schoenfeld, E. A., Loving, T. J., Pope, M. T., Huston, T. L., Štulhofer, A. (2017). Does sex really matter? Examining the connections between spouses' nonsexual behaviors, sexual frequency, sexual satisfaction, and marital satisfaction. *Archives of Sexual Behavior*, 46(2), 489–501. <https://doi.org/10.1007/s10508-015-0672-4>
- Schoon, I., Hansson, L., Salmela-Aro, K. (2005). Combining work and family life: Life satisfaction among married and divorced men and women in Estonia, Finland, and the UK. *European Psychologist*, 10(4), 309–319. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.10.4.309>
- Schuster, M., Oberlinner, C., Claus, M. (2019). Shift-specific associations between age, chronotype and sleep duration. *Chronobiology International*, 36(6), 784–795. <https://doi.org/10.1080/07420528.2019.1586719>
- Schwartz, J. R. L., Roth, T. (2006). Shift work sleep disorder. *Drugs*, 66(18), 2357–2370. <https://doi.org/10.2165/00003495-200666180-00007>
- Sear, R. (2021). The male breadwinner nuclear family is not the 'traditional' human family, and promotion of this myth may have adverse health consequences.

- Philosophical Transactions of the Royal Society B*, 376(1827), artykuł 20200020. <https://doi.org/10.1098/rstb.2020.0020>
- Seguino, S. (2011). Help or hindrance? Religion's impact on gender inequality in attitudes and outcomes. *World Development*, 39(8), 1308–1321. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2010.12.004>
- Sekaran, U. (1983). Factors influencing the quality of life in dual-career families. *Journal of Occupational Psychology*, 56(2), 161–174. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1983.tb00124.x>
- Selander, K., Korkiakangas, E., Laitinen, J. (2025). What alleviates the harmful effect of strain on recovery from work of 4478 health and social services workers? A cross-sectional study. *Journal of Advanced Nursing*, 81(1), 260–270. <https://doi.org/10.1111/jan.16215>
- Senge, P. M. (1998). *Piąta dyscyplina teoria i praktyka organizacji uczących się*. Dom Wydawniczy ABC.
- Seo, J. W., Lee, J., Jeon, S., Hwang, Y., Kim, J., Lee, S., Kim, S. J. (2023). Fatigue and somatization in shift-workers: Effects of depression and sleep. *Journal of Psychosomatic Research*, 173, artykuł 111467. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2023.111467>
- Shapiro, D., Jamner, L. D., Goldstein, I. B. (1997). Daily mood states and ambulatory blood pressure. *Psychophysiology*, 34(4), 399–405. <https://doi.org/10.1111/j.1469-8986.1997.tb02383.x>
- Sharaievska, I., Kim, J., Stodolska, M. (2013). Leisure and marital satisfaction in intercultural marriages. *Journal of Leisure Research*, 45(4), 445–465. <https://doi.org/10.18666/jlr-2013-v45-i4-3894>
- Shareh, H., Eshaghi Sani, M. (2019). Predictive role of morningness-eveningness personality, cognitive flexibility and cognitive emotion regulation in marital satisfaction in middle-aged women. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 24(4), 384–399.
- Shelton, B. A., John, D. (1996). The division of household labor. *Annual Review of Sociology*, 22, 299–322.
- Shen, J., Botly, L. C., Chung, S. A., Gibbs, A. L., Sabanadzovic, S., Shapiro, C. M. (2006). Fatigue and shift work. *Journal of Sleep Research*, 15(1), 1–5. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2869.2006.00493.x>
- Sherman, J. (2017). “Stress that I don't need”: Gender expectations and relationship struggles among the poor. *Journal of Marriage and Family*, 79(3), 657–674. <https://doi.org/10.1111/jomf.12387>

- Shi, J., Jiang, C. (2024). The negative spillover effect of sandwich-generation caregiving on employees' job satisfaction: does work time matter?, *Personnel Review*, 53(8), 2024–2050. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2023-0218>
- Shi, S., Chen, Y., Cheung, C. M. (2023). How technostressors influence job and family satisfaction: Exploring the role of work–family conflict. *Information Systems Journal*, 33(4), 953–985. <https://doi.org/10.1111/isj.12431>
- Shin, D. C., Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475–492. <https://doi.org/10.1007/BF00352944>
- Shockley, K. M., Clark, M. A., Dodd, H., King, E. B. (2021). Work-family strategies during COVID-19: Examining gender dynamics among dual-earner couples with young children. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 15–28. <https://doi.org/10.1037/apl0000857>
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work–family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601–1635. <https://doi.org/10.1037/apl0000246>
- Shockley, K. M., Shen, W., Dodd, H. (2025). Dual-earner couples. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 12, 369–394. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110622-053405>
- Shriane, A. E., Rigney, G., Ferguson, S. A., Bin, Y. S., Vincent, G. E. (2023). Healthy sleep practices for shift workers: Consensus sleep hygiene guidelines using a Delphi methodology. *Sleep*, 46(12), artykuł zsadi82. <https://doi.org/10.1093/sleep/zsadi82>
- Shrout, M. R., Renna, M. E., Madison, A. A., Malarkey, W. B., Kiecolt-Glaser, J. K. (2023). Marital negativity's festering wounds: The emotional, immunological, and relational toll of couples' negative communication patterns. *Psychoneuroendocrinology*, 149, artykuł 105989. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2022.105989>
- Siddiqi, K.O. (2024). Impact of technostress and work-family conflict on turnover intention among nurses in Bangladesh: A moderation effect of perceived supervisor support. *Journal of Computational Social Science*, 7, 2005–2028. <https://doi.org/10.1007/s42001-024-00296-1>
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567–578. <https://doi.org/10.2307/2094422>
- Siemieńska, R. (1986). Women and social movements in Poland. *Women & Politics*, 6(4), 5–35.
- Siemieńska, R. (1990). *Płeć, zawód, polityka. Kobiety w życiu publicznym w Polsce*. Instytut Socjologii – Uniwersytet Warszawski.

- Siemińska, R. (1996). *Kobiety: nowe wyzwania. Starcie przeszłości z terażniejszością*. Instytut Socjologii – Uniwersytet Warszawski.
- Siemińska, R. (1999). Rola rodziny w sferze życia prywatnego i publicznego. Akceptowane modele i czynniki je kształtujące. W: J. Miluska i P. Boski (red.), *Męskość – kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej* (s. 208–222). Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Siemińska, R. (2003). Polacy i Polki w życiu publicznym – podobni czy różni od mieszkańców Unii Europejskiej. W: R. Siemińska (red.), *Aktorzy życia publicznego. Płeć jako czynnik różnicujący* (s. 216–237). Scholar.
- Siemińska, R., Marody, M., (1996). Miejsce i rola kobiet w nowym ładzie ekonomicznym. W: M. Marody (red.), *Oswajanie rzeczywistości. Między realnym socjalizmem a realną demokracją* (s. 41–58). Instytut Studiów Społecznych UW.
- Silva, I., Costa, D. (2023). Consequences of shift work and night work: A literature review. *Healthcare*, 11(10), artykuł 1410. <https://doi.org/10.3390/healthcare11101410>
- Silva, R. M. D., Zeitoune, R. C. G., Beck, C. L. C., Martino, M. M. F., Prestes, F. C., Loro, M. M. (2017). Chronotype and work shift in nursing workers of university hospitals. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 70(5), 958–964. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0542>
- Simpson, R. (2005). Men in non-traditional occupations: Career entry, career orientation and experience of role strain. *Gender, Work & Organization*, 12(4), 363–380. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00278.x>
- Sirtoli, R., Mata, G. D. G., Rodrigues, R., Martinez-Vizcaíno, V., López-Gil, J. F., Guidoni, C. M., Mesas, A. E. (2023). Is evening chronotype associated with higher alcohol consumption? A systematic review and meta-analysis. *Chronobiology International*, 40(11), 1467–1479. <https://doi.org/10.1080/07420528.2023.2256899>
- Sitko-Dominik, M. M., Jakubowski, T. D. (2022). Traditional male role norms, social support, and symptoms of post-traumatic stress disorder among male Polish police officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 37, 392–406. <https://doi.org/10.1007/s11896-021-09438-x>
- Sitko-Dominik, M. M., Jakubowski, T. D., Mandal, E. E. (2025). Male role norms and the prevalence of post-traumatic stress disorder symptoms among Polish male paramedics. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 38(3), 280–295. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.02545>
- Skarżyńska, K. (2002). Zaufanie, więzi społeczne i poczucie skuteczności a życie w demokracji. Psychologiczne predyktory satysfakcji z życia i sukcesu we współczesnej Polsce. *Kolokwia Psychologiczne*, 10, 197–212.

- Skarżyńska, K., Henne, K. (2007). Szkoła, media, kapitał społeczny. Jak korzystanie z mediów różnicuje kapitał społeczny różnych środowisk szkolnych. *Przeгляд Psychologiczny*, 50(1), 65–93.
- Skarżyńska, K., Henne, K. (2011). Lewicowość–prawicowość autoidentyfikacji politycznych a przekonania i kapitał społeczny–perspektywa psychologii politycznej. *Studia Socjologiczne*, 2, 85–107.
- Skewes, L., Fine, C., Haslam, N. (2018). Beyond Mars and Venus: The role of gender essentialism in support for gender inequality and backlash. *PLoS ONE*, 13(7), artykuł e0200921. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0200921>
- Sládek, M., Kudrnáčová Röschová, M., Adámková, V., Hamplová, D., Sumová, A. (2020). Chronotype assessment via a large scale socio-demographic survey favours yearlong standard time over daylight saving time in Central Europe. *Scientific Reports*, 10(1), artykuł 1419. <https://doi.org/10.1038/s41598-020-58413-9>
- Smith, K. L., Danyluk, A. B., Munir, S. S., Covassin, N. (2022). Shift work and obesity risk – are there sex differences? *Current Diabetes Reports*, 22, 341–352. <https://doi.org/10.1007/s11892-022-01474-z>
- Smith, L. (1998). Modele stresu pracy zmianowej. W: I. Iskra-Golec, G. Costa, S. Folkard, T. Marek, J. Pokorski i L. Smith (red.), *Stres pracy zmianowej. Przyczyny, skutki, strategie przeciwdziałania* (s. 47–63). Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych Universitas.
- Smith, M. (2005). Dual earning in Europe: Time and occupational equity. *Work, Employment and Society*, 19(1), 131–139. <https://doi.org/10.1177/0950017005051302>
- Smyła, J. (2016). *Między pragnieniem a koniecznością: funkcjonowanie młodych kobiet w rodzinie i pracy*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego.
- Sokal, U. (1998). Współczesne poglądy na charakter związku małżeńskiego. *Roczniki Socjologii Rodziny*, 10, 67–77.
- Somers, M. J. (2009). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 75–81. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.006>
- Spanier, G. B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 38(1), 15–28. <https://doi.org/10.2307/350547>
- Spanier, G. B., Lewis, R. A. (1980). Marital quality: A review of the seventies. *Journal of Marriage and the Family*, 42(4), 825–839. <https://doi.org/10.2307/351827>

- Spence, J. T. (1985). Gender identity and its implications for the concepts of masculinity and femininity. W: T. B. Sonderegger (red.), *Psychology and gender* (s. 59–95). University of Nebraska Press.
- Sprajcer, M., Stewart, D., Miller, D., Lastella, M. (2022). Sleep and sexual satisfaction in couples with matched and mismatched chronotypes: A dyadic cross-sectional study. *Chronobiology International*, 39(9), 1249–1255. <https://doi.org/10.1080/07420528.2022.2093213>
- Srivastava, U. R. (2010). Shift work related to stress, health and mood states: A study of dairy workers. *Journal of Health Management*, 12(2), 173–200. <https://doi.org/10.1177/097206341001200205>
- Staines, G. L., Pleck, J. H. (1983). *Impact of work schedules on the family*. Survey Research Center.
- Staines, G. L., Pleck, J. H. (1984). Nonstandard work schedules and family life. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 515–523. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.515>
- Staland Nyman, C., Spak, L., Hensing, G. (2012). Multiple social roles, health, and sickness absence – A five-year follow-up study of professional women in Sweden. *Women & Health*, 52(4), 336–351. <https://doi.org/10.1080/03630242.2012.667527>
- Steele, M. T., Ma, O. J., Watson, W. A., Thomas Jr, H. A. (2000). Emergency medicine residents' shiftwork tolerance and preference. *Academic Emergency Medicine*, 7(6), 670–673. <https://doi.org/10.1111/j.1553-2712.2000.tb02042.x>
- Steil, J. (1997). *Marital equality, it's relationships to the well-being of husbands and wives*. Sage Publications.
- Steiner, R. S., Krings, F. (2016). How was your day, darling? A literature review of positive and negative crossover at the work-family interface in couples. *European Psychologist*, 21(4), 296–315. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000275>
- Steiner-Pappalardo, N. L., Gurung, R. A. (2002). The femininity effect: Relationship quality, sex, gender, attachment, and significant-other concepts. *Personal Relationships*, 9(3), 313–325. <https://doi.org/10.1111/1475-6811.00022>
- Sternberg, R. J. (1986). A triangular theory of love. *Psychological Review*, 93(2), 119–135. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.93.2.119>
- Stevens, D., Kiger, G., Riley, P. J. (2001). Working hard and hardly working: Domestic labor and marital satisfaction among dual-earner couples. *Journal of Marriage and Family*, 63(2), 514–526. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2001.00514.x>
- Strawbridge, W. J., Shema, S. J., Roberts, R. E. (2004). Impact of spouses' sleep problems on partners. *Sleep*, 27(3), 527–531. <https://doi.org/10.1093/sleep/27.3.527>

- Strazdins, L., Clements, M. S., Korda, R. J., Broom, D. H., D'Souza, R. M. (2006). Unsociable work? Nonstandard work schedules, family relationships, and children's well-being. *Journal of Marriage and Family*, 68(2), 394–410. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2006.00260.x>
- Stryker, S., Serpe, R. T. (1994). Identity salience and psychological centrality: Equivalent, overlapping, or complementary concepts? *Social Psychology Quarterly*, 57(1), 16–35. <https://doi.org/10.2307/2786972>
- Strykowska, M. (1999). Zmiana stereotypu w sferze pracy zawodowej kobiet. W: P. Bowski i J. Miluska (red.), *Męskość – kobiecość w perspektywie indywidualnej i kulturowej* (s. 223–236). Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Strzelecka, A. (2002). Płeć i zachowanie – jeszcze jedno pytanie o różnice. W: A. Kuczyńska (red.), *Zrozumieć płeć. Studia interdyscyplinarne*. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Strzemecka, J., Pencuła, M., Owoc, A., Szot, W., Strzemecka, E., Jabłoński, M., Bojar, I. (2013). The factor harmful to the quality of human life—shift-work. *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, 20(2), 298–300.
- Sullivan, O. (2006). *Changing gender relations, changing families: Tracing the pace of change over time*. Rowman & Littlefield.
- Sumer, H. C., Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.4.653>
- Sumra, M. K., Schillaci, M. A. (2015). Stress and the multiple-role woman: Taking a closer look at the “Superwoman”. *PLoS ONE*, 10(3), artykuł e0120952. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0120952>
- Sun, Q., Ji, X., Zhou, W., Liu, J. (2019). Sleep problems in shift nurses: A brief review and recommendations at both individual and institutional levels. *Journal of Nursing Management*, 27(1), 10–18. <https://doi.org/10.1111/jonm.12656>
- Szczepański, J. (1973). *Elementarne pojęcia socjologii*. Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Szekeres, H., Halperin, E., Saguy, T. (2023). The mother of violations: Motherhood as the primary expectation of women. *British Journal of Social Psychology*, 62(4), 1875–1896. <https://doi.org/10.1111/bjso.12661>
- Szlendak, T. (2015). *Socjologia rodziny: ewolucja, historia, zróżnicowanie*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Szopiński, J. (1977). Więż psychiczna w małżeństwie. *Problemy Rodziny*, 5, 32–39.
- Szopiński, J. (1981). Więż psychiczna a zadowolenie z małżeństwa. *Problemy Rodziny*, 5, 17–21.

- Sztumski, W. (2014). Krytycznie o pojęciu pracy i równowadze między czasem pracy i czasem wolnym. W: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca – życie pozazawodowe. Droga do zrównoważonego rozwoju jednostki* (s. 147–160). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Szymańska, P. (2015). Płeć psychologiczna a satysfakcja ze związku małżeńskiego młodych dorosłych. *Horyzonty Psychologii*, 5, 63–78.
- Täht, K., Mills, M. (2016). Nonstandard work schedules and partnership dissolution. W: K. Täht i M. Mills (red.), *Out of time. The consequences of non-standard employment schedules for family cohesion* (s. 91–112). Springer.
- Taillard, J., Philip, P., Bioulac, B. (1999). Morningness/eveningness and the need for sleep. *Journal of Sleep Research*, 8(4), 291–295. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2869.1999.00176.x>
- Taillard, J., Sagaspe, P., Philip, P., Bioulac, S. (2021). Sleep timing, chronotype and social jetlag: Impact on cognitive abilities and psychiatric disorders. *Biochemical Pharmacology*, 191, artykuł 114438. <https://doi.org/10.1016/j.bcp.2021.114438>
- Talukder, A. M. H. (2019). Supervisor support and organizational commitment: The role of work–family conflict, job satisfaction, and work–life balance. *Journal of Employment Counseling*, 56(3), 98–116. <https://doi.org/10.1002/joec.12125>
- Tamagawa, R., Lobb, B., Booth, R. (2007). Tolerance of shift work. *Applied Ergonomics*, 38(5), 635–642. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2006.05.003>
- Tan, P. L. (2018). Dual burdens of care: “Sandwiched couples” in East Asia. *Journal of Aging and Health*, 30(10), 1574–1594. <https://doi.org/10.1177/0898264318796061>
- Tanyi, Z., Mészáros, V., Smohai, M., Jakubovits, E., Ferenczi, A., Szili, I., Kovács, D., Kövi, Z. (2020). Morningness–eveningness, relationship quality, and quality of life among couples living together. *Chronobiology International*, 37(12), 1736–1747. <https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1802289>
- Tavakol, M., Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Tavares Amaro, M. G., Conde de Almeida, R. A., Marques Donalsonso, B., Mazzo, A., Negrato, C. A. (2023). Prevalence of overweight and obesity among health professionals with shift work schedules: A scoping review. *Chronobiology International*, 40(3), 343–352. <https://doi.org/10.1080/07420528.2023.2174879>
- Tement, S., Mihelič, K. K., Kubicek, B. (2023). Time pressure, work – related spousal support seeking, and relationship satisfaction: Spillover and crossover effects among dual – earner couples. *Stress and Health*, 39(4), 871–883. <https://doi.org/10.1002/smi.3232>

- Ten Brummelhuis, L. L., Greenhaus, J. H. (2018). How role jugglers maintain relationships at home and at work: A gender comparison. *Journal of Applied Psychology*, 103(12), 1265–1282. <https://doi.org/10.1037/apl0000340>
- Terman, L. M., Miles, C. C. (1936). *Sex and personality: Studies in masculinity and femininity*. McGraw Hill Book Company.
- Terrill, A. L., Garofalo, J. P., Soliday, E., Craft, R. (2012). Multiple roles and stress burden in women: A conceptual model of heart disease risk. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 17(1), 4–22. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9861.2011.00071.x>
- Thoits, P. A. (2003). Personal agency in the accumulation of multiple identities. W: P. J. Burke, T. J. Owens i R. T. Serpe (red.), *Identity theory and research* (s. 179–194). Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Thomas, C. L., Laguda, E., Olufemi-Ayoola, F., Netzley, S., Yu, J., Spitzmueller, C. (2018). Linking job work hours to women's physical health: The role of perceived unfairness and household work hours. *Sex Roles*, 79(7), 476–488. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0888-y>
- Thompson Jr, E. H., Pleck, J. H. (1986). The structure of male role norms. *American Behavioral Scientist*, 29(5), 531–543. <https://doi.org/10.1177/000276486029005003>
- Thrane, C. (2000). Men, women, and leisure time: Scandinavian evidence of gender inequality. *Leisure Sciences*, 22(2), 109–122. <https://doi.org/10.1080/014904000272885>
- Ting, S. C. (2011). The effect of internal marketing on organizational commitment: Job involvement and job satisfaction as mediators. *Educational Administration Quarterly*, 47(2), 353–382. <https://doi.org/10.1177/0013161X10387589>
- Titkow, A. (1993). *Stres i życie społeczne. Polskie doświadczenia*. Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Titkow, A. (1995). Kobiety pod presją? Proces kształtowania się tożsamości. W: A. Titkow i H. Domański (red.), *Co to znaczy być kobietą w Polsce* (s. 9–39). Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Titkow, A. (2007). *Tożsamość polskich kobiet: Ciągłość, zmiana, konteksty*. Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Titkow, A. (2013). Płeć kulturowa (gender) – potencjalny kapitał niwelowania nierówności płci. W: K. Slany (red.), *Zagadnienie małżeństwa i rodzin w perspektywie feministyczno-genderowej* (s. 31–43). Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Titkow, A., Duch-Krzystoszek, D., Budrowska, B. (2004). *Nieodpłatna praca kobiet: mity, realia, perspektywy*. Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- TNS. (2013). *Życie szczęśliwie*. <http://www.tnsglobal.pl/archiwumraportow/files/2014/03/K.055>
- TNS. (2014). *Polacy o roli kobiet i mężczyzn w rodzinie w 1994 i 2014 roku. Raport z badań*.

- Tomaszewska-Lipiec, R. (2014). Relacje praca zawodowa – życie osobiste. W: R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca – życie pozazawodowe. Droga do zrównoważonego rozwoju jednostki* (s. 359–379). Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Tomaszewska-Lipiec, R. (2018). *Praca zawodowa – życie osobiste. Dysonans czy synergia?* Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Topidi, K. (2019). Religious freedom, national identity, and the polish Catholic Church: Converging visions of nation and god. *Religions*, 10(5), artykuł 293. <https://doi.org/10.3390/rel10050293>
- Torquati, L., Mielke, G. I., Brown, W. J., Burton, N. W., Kolbe-Alexander, T. L. (2019). Shift work and poor mental health: A meta-analysis of longitudinal studies. *American Journal of Public Health*, 109(11), artykuł e13–e20. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2019.305278>
- Tosoratto, J., Tárraga López, P. J., López-González, Á. A., Vallejos, D., Martínez-Almoyna Rifa, E., Ramirez-Manent, J. I. (2024). Association of shift work, sociodemographic variables and healthy habits with obesity scales. *Life*, 14(11), artykuł 1503. <https://doi.org/10.3390/life14111503>
- Totenhagen, C. J., Li, X., Wilmarth, M. J., Archuleta, K. L., Yorgason, J. B. (2024). Do couples who play together stay together? A longitudinal dyadic examination of shared leisure, financial distress, and relationship outcomes. *Family Process*, 63(1), 210–227. <https://doi.org/10.1111/famp.12869>
- Totterdell, P. (2005). Work schedules. W: J. Barling, E. K. Kelloway i M. R. Frone (red.), *Handbook of work stress* (s. 35–62). Sage Publications.
- Townsend, N. (2002). *The packaged deal: Marriage, work, and fatherhood in men's lives*. Temple University Press.
- Tran, Q. H. N. (2023). Exploring relationships among overload stress, work-family conflict, job satisfaction, person–organisation fit and organisational commitment in public organizations. *Public Organization Review*, 23, 759–775. <https://doi.org/10.1007/s11115-021-00589-3>
- Treas, J., Tai, T. (2016). Gender inequality in housework across 20 European nations: Lessons from gender stratification theories. *Sex Roles*, 74(11–12), 495–511. <https://doi.org/10.1007/s11199-015-0575-9>
- Troxel, W. M., Buysse, D. J., Hall, M., Matthews, K. A. (2009). Marital happiness and sleep disturbances in a multi-ethnic sample of middle-aged women. *Behavioral Sleep Medicine*, 7(1), 2–19. <https://doi.org/10.1080/15402000802577736>

- Troxel, W. M., Robles, T. F., Hall, M., Buysse, D. J. (2007). Marital quality and the marital bed: Examining the covariation between relationship quality and sleep. *Sleep Medicine Reviews*, 11(5), 389–404. <https://doi.org/10.1016/j.smrv.2007.05.002>
- Truța, C., Maican, C. I., Cazan, A. M., Lixăndroiu, R. C., Dovleac, L., Maican, M. A. (2023). Always connected @ work. Technostress and well-being with academics. *Computers in Human Behavior*, 143, artykuł 107675. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2023.107675>
- Tucker, P. (2021). Gender differences in the impact of work hours on health and well-being. W: B. I. Keisu, S. Tafvelin i H. Brodin (red.), *Gendered norms at work. Aligning perspectives on health, safety and well-being* (s. 137–155). Springer.
- Tucker, P., Peristera, P., Leineweber, C., Kecklund, G. (2020). Can psychosocial working conditions help to explain the impact of shiftwork on health in male-and female-dominated occupations? A prospective cohort study. *Chronobiology International*, 37(9–10), 1348–1356. <https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1805458>
- Tuttle, R., Garr, M. (2012). Shift work and work to family fit: Does schedule control matter? *Journal of Family and Economic Issues*, 33(3), 261–271. <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9283-6>
- Twenge, J. M. (1997). Changes in masculine and feminine traits over time: A meta-analysis. *Sex Roles*, 36(5), 305–325. <https://doi.org/10.1007/BF02766650>
- Uchmanowicz, I., Manulik, S., Lomper, K., Rozensztrauch, A., Zborowska, A., Kolasinśka, J., Rosińczuk, J. (2019). Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutions in Poland: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 9(1), artykuł e024296. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024296>
- Unger, R. K. (1979). Toward a redefinition of sex and gender. *American Psychologist*, 34(11), 1085–1094. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.34.11.1085>
- Vaghar, M. I., Masrou, M. J. (2019). A comparative study of satisfaction and family conflicts among married nurses with different working hours. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 8(2), 472–476. https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_395_18
- Valved, T., Kosakowska-Berezecka, N., Besta, T., Martiny, S. E. (2021). Gender belief systems through the lens of culture – differences in precarious manhood beliefs and reactions to masculinity threat in Poland and Norway. *Psychology of Men & Masculinities*, 22(2), 265–276. <https://doi.org/10.1037/men0000331>
- Van Anders, S. M. (2015). Beyond sexual orientation: Integrating gender/sex and diverse sexualities via sexual configurations theory. *Archives of Sexual Behavior*, 44(5), 1177–1213. <https://doi.org/10.1007/s10508-015-0490-8>

- Van Daalen, G., Sanders, K., Willemsen, T. M. (2005). Sources of social support as predictors of health, psychological well-being and life satisfaction among Dutch male and female dual-earners. *Women & Health, 41*(2), 43–62. https://doi.org/10.1300/J013v41n02_04
- Van de Ven, H. A., van der Klink, J. J., Vetter, C., Roenneberg, T., Gordijn, M., Koolhaas, W., de Looze, M. P., Brouwer, S., Bültmann, U. (2016). Sleep and need for recovery in shift workers: Do chronotype and age matter? *Ergonomics, 59*(2), 310–324. <https://doi.org/10.1080/00140139.2015.1058426>
- Van Emmerik, I. J. H., Jawahar, I. M. (2006). The independent relationships of objective and subjective workload with couples' mood. *Human Relations, 59*(10), 1371–1392. <https://doi.org/10.1177/0018726706071649>
- Van Gils, W., Kraaykamp, G. (2008). The emergence of dual-earner couples: A longitudinal study of the Netherlands. *International Sociology, 23*(3), 345–366. <https://doi.org/10.1177/026858090808888>
- Van Steenbergen, E. F. (2007). *Work-family facilitation: A positive psychological perspective on role combination*. Universiteit Leiden.
- Van Steenbergen, E. F., Ellemers, N., Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 279–300. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.279>
- Vanaki, Z., Vagharseyyedin, S. A. (2009). Organizational commitment, work environment conditions, and life satisfaction among Iranian nurses. *Nursing & Health Sciences, 11*(4), 404–409. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2009.00473.x>
- Vandenberghe, C., Mignonac, K., Manville, C. (2015). When normative commitment leads to lower well-being and reduced performance. *Human Relations, 68*(5), 843–870. <https://doi.org/10.1177/0018726714547060>
- Van Yperen, N. W., Hagedoorn, M. (2003). Do high job demands increase intrinsic motivation or fatigue or both? The role of job control and job social support. *Academy of Management Journal, 46*(3), 339–348. <https://doi.org/10.2307/30040627>
- Vazhappilly, J. J., Reyes, M. E. S. (2018). Efficacy of emotion-focused couples communication program for enhancing couples' communication and marital satisfaction among distressed partners. *Journal of Contemporary Psychotherapy, 48*(2), 79–88. <https://doi.org/10.1007/s10879-017-9375-6>
- Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. W: W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel i B. Bunting (red.), *A comparative study of satisfaction with life in Europe* (s. 11–48). Eötvös University Press.

- Veenhoven, R. (2013). *Conditions of happiness*. D. Reidel Publishing Company.
- Vercoulen, J. H., Swanink, C. M., Fennis, J. F., Galama, J. M., van der Meer, J. W., Bleijenberg, G. (1994). Dimensional assessment of chronic fatigue syndrome. *Journal of Psychosomatic Research*, 38(5), 383–392.
- Verma, A., Kishore, J., Gusain, S. (2018). A comparative study of shift work effects and injuries among nurses working in rotating night and day shifts in a tertiary care hospital of north India. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 23(1), 51–56. https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_15_17
- Vetter, C., Fischer, D., Matera, J. L., Roenneberg, T. (2015). Aligning work and circadian time in shift workers improves sleep and reduces circadian disruption. *Current Biology*, 25(7), 907–911. <https://doi.org/10.1016/j.cub.2015.01.064>
- Vetter, C., Roenneberg, T. (2013). The Munich ChronoType Questionnaire for shift-workers (MCTQShift). *Journal of Biological Rhythms*, 28(2), 130–140. <https://doi.org/10.1177/0748730412475041>
- Vidafar, P., Cain, S. W., Shechter, A. (2020). Relationship between sleep and hedonic appetite in shift workers. *Nutrients*, 12(9), artykuł 2835. <https://doi.org/10.3390/nu12092835>
- Vidotti, V., Ribeiro, R. P., Galdino, M. J. Q., Martins, J. T. (2018). Burnout Syndrome and shift work among the nursing staff. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, artykuł e3022. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2550.3022>
- Viegas, V., D'Silva, J., Henriques, J. (2023). Impact of police work on police officers' spouses: A study of marital quality and quality of life. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 38(3), 529–538. <https://doi.org/10.1007/s11896-022-09569-9>
- Vink, J. M., Vink, J. M., Groot, A. S., Kerkhof, G. A., Boomsma, D. I. (2001). Genetic analysis of morningness and eveningness. *Chronobiology International*, 18(5), 809–822. <https://doi.org/10.1081/CBI-100107516>
- Violanti, J. M., Owens, S. L., Fekedulegn, D., Ma, C. C., Charles, L. E., Andrew, M. E. (2018). An exploration of shift work, fatigue, and gender among police officers: The BCOPS study. *Workplace Health & Safety*, 66(11), 530–537. <https://doi.org/10.1177/2165079918754586>
- Vogel, M., Braungardt, T., Meyer, W., Schneider, W. (2012). The effects of shift work on physical and mental health. *Journal of Neural Transmission*, 119(10), 1121–1132. <https://doi.org/10.1007/s00702-012-0800-4>
- Von Gleichen, R. D., Seeleib-Kaiser, M. (2018). Family policies and the weakening of the male-breadwinner model. W: S. Shaver (red.), *Handbook on gender and social policy* (s. 153–178). Edward Elgar Publishing.

- Voicu, M., Voicu, B., Strapcova, K. (2006). *Housework and gender inequality across Europe*. IRISS at CEPS/INSTEAD.
- Vonk, R., Ashmore, R. D. (2003). Thinking about gender types: Cognitive organization of female and male types. *British Journal of Social Psychology*, 42(2), 257–280. <https://doi.org/10.1348/014466603322127247>
- Voorpostel, M., Van Der Lippe, T., Gershuny, J. (2010). Spending time together – changes over four decades in leisure time spent with a spouse. *Journal of Leisure Research*, 42(2), 243–265. <https://doi.org/10.1080/00222216.2010.11950204>
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138–164. <https://doi.org/10.1177/0192513X02023001007>
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 275–285. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.4.275>
- Voydanoff, P. (2005a). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Voydanoff, P. (2005b). The differential salience of family and community demands and resources for family-to-work conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(3), 395–417. <https://doi.org/10.1007/s10834-005-5904-7>
- Vranjes, I., Baillien, E., Erreygers, S., Vandebosch, H., De Witte, H. (2021). You wouldn't like me when I'm angry: A daily diary study of displaced online aggression in dual-earner couples. *Applied Psychology*, 70(4), 1463–1491. <https://doi.org/10.1111/apps.12283>
- Waismel-Manor, R., Levanon, A. (2024). Inequality within the family: A comparative analysis of gendered working time preferences among dual-earner couples. *Sex Roles*, 90, 832–847. <https://doi.org/10.1007/s11199-024-01481-2>
- Waite, L. J. (2001). Marriage and the dual-career family: Cultural concerns. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 9261–9265. <https://doi.org/10.1016/B0-08-043076-7/04660-X>
- Walen, H. R., Lachman, M. E. (2000). Social support and strain from partner, family, and friends: Costs and benefits for men and women in adulthood. *Journal of Social and Personal Relationships*, 17(1), 5–30. <https://doi.org/10.1177/026540750017100>
- Walęcka-Matyja, K. (2014). Role i funkcje rodziny. W: I. Janicka i H. Liberska (red.), *Psychologia rodziny* (s. 95–114). Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Walęcka-Matyja, K., Janicka, I. (2021). *Rodzina jako wartość. Analiza psychologiczna wartości rodzinnych*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

- Walker, K. E. (1970). Time spent by husbands in household work. *Family Economics Review*, 4, 8–11.
- Wall, G. (2010). Mothers' experiences with intensive parenting and brain development discourse. *Women's Studies International Forum*, 33(3), 253–263. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2010.02.019>
- Walsh, N. A., Repa, L. M., Garland, S. N. (2022). Mindful larks and lonely owls: The relationship between chronotype, mental health, sleep quality, and social support in young adults. *Journal of Sleep Research*, 31(1), artykuł e13442. <https://doi.org/10.1111/jsr.13442>
- Walster, E., Walster, G. W., Berscheid, E. (1978). *Equity: Theory and research*. Allyn & Bacon.
- Walter, J., Haun, V. C. (2021). Positive and negative work reflection, engagement and exhaustion in dual-earner couples: Exploring living with children and work-linkage as moderators. *German Journal of Human Resource Management*, 35(2), 249–273. <https://doi.org/10.1177/2397002220964930>
- Waring, M. (1988). *If women counted. A new feminism economics*. Harper & Row Publishers.
- Warzywoda-Kruszyńska, W. (1995). Modele dziecka, małżeństwa i rodziny w młodych miejskich rodzinach w Polsce, Gruzji, Rosji i Stanach Zjednoczonych. *Roczniki Socjologii Rodziny*, 7, 69–95.
- Watson, D., Clark, L. A., Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.6.1063>
- Wayne, J. H., Casper, W. J., Matthews, R. A., Allen, T. D. (2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 606–622. <https://doi.org/10.1037/a0032491>
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63–76. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>
- Wayne, J., Musica, N., Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in work-family experience: Relationships of big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108–130. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00035-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00035-6)
- Weaver, S. H., Dimino, K., Fleming, K., Harvey, J., Manzella, M., O'Neill, P., Paliwal, M., Phillips, M., Wurmser, T. A. (2024). Exploring sleep and fatigue of clinical nurses

- and administrative supervisors. *Nurse Leader*, 22(2), 203–210. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2023.11.010>
- Welter, B. (1978). The cult of true womanhood: 1820–1860. W: M. Gordon (red.), *The American family in social-historical perspective* (s. 313–330). St. Martin's Press.
- Weng, P. W., Chang, W. P. (2025). Relationship between shift type and sleep quality in rotating – shift nurses with chronotype as a moderator variable. *International Nursing Review*, 72(1), e13010. <https://doi.org/10.1111/inr.13010>
- Westman, M. (2002). Crossover of stress and strain in the family and workplace. W: P. L. Perrewé i D. C. Ganster (red.), *Historical and current perspectives on stress and health* (s. 143–181). Elsevier Science.
- White, L., Keith, B. (1990). The effect of shift work on the quality and stability of marital relations. *Journal of Marriage and the Family*, 52(2), 453–462. <https://doi.org/10.2307/353039>
- Whitehead, A. L. (2012). Gender Ideology and religion: Does a masculine image of god matter? *Review of Religious Research*, 54(2), 139–156. <https://doi.org/10.1007/s13644-012-0056-3>
- Whitley, B. E. (1985). Sex-role orientation and psychological well-being: Two meta-analyses. *Sex Roles*, 12(1), 207–225. <https://doi.org/10.1007/BF00288048>
- Wierda-Boer, H. H., Gerris, J. R. M., Vermulst, A. A. (2009). Managing multiple roles: Personality, stress, and work-family interference in dual-earner couples. *Journal of Individual Differences*, 30(1), 6–19. <https://doi.org/10.1027/1614-0001.30.1.6>
- Wilcox-Matthew, L. O. R. I., Minor, C. W. (1989). The dual career couple: Concerns, benefits, and counseling implications. *Journal of Counseling & Development*, 68(2), 194–198. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1989.tb01356.x>
- Wilde, A., Diekman, A. B. (2005). Cross-cultural similarities and differences in dynamic stereotypes: A comparison between Germany and the United States. *Psychology of Women Quarterly*, 29(2), 188–196. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2005.00181.x>
- Williams, J. E., Best, D. L. (1990a). *Measuring sex stereotypes: A multination study*. Sage Publications.
- Williams, J. E., Best, D. L. (1990b). *Sex and psyche: Gender and self viewed cross-culturally*. Sage Publications.
- Willis, T. A., O'Connor, D. B., Smith, L. (2008). Investigating effort–reward imbalance and work–family conflict in relation to morningness–eveningness and shift work. *Work & Stress*, 22(2), 125–137. <https://doi.org/10.1080/02678370802180558>

- Wirtz, A., Nachreiner, F., Rolfes, K. (2011). Working on Sundays—effects on safety, health, and work-life balance. *Chronobiology International*, 28(4), 361–370. <https://doi.org/10.3109/07420528.2011.565896>
- Witt, L. A., Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 343–357. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.4.343>
- Wittmann, M., Dinich, J., Merrow, M., Roenneberg, T. (2006). Social jetlag: Misalignment of biological and social time. *Chronobiology International*, 23(1–2), 497–509. <https://doi.org/10.1080/07420520500545979>
- Wittmann, M., Paulus, M., Roenneberg, T. (2010). Decreased psychological well-being in late 'chronotypes' is mediated by smoking and alcohol consumption. *Substance Use & Misuse*, 45(1–2), 15–30. <https://doi.org/10.3109/10826080903498952>
- Wnuk, M. (2021). Rola satysfakcji z pracy oraz przywiązania do organizacji dla zamiaru jej opuszczenia. Weryfikacja modelu. *Humaniora. Czasopismo Internetowe*, 36(4), 61–81.
- Wojciszke, B. (2002). *Kobiety i mężczyźni: odmienne spojrzenia na różnice*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Wojciszke, B. (2009). *Psychologia miłości: Intymność, namiętność, zobowiązanie*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Wojciszke, B. (2010). *Sprawczość i wspólnotowość: Podstawowe wymiary spostrzegania społecznego*. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Wojciszke, B. (2019). *Psychologia społeczna*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Wojciszke, B., Baryła, W. (2004). Skale do pomiaru nastroju i sześciu emocji. *Czasopismo Psychologiczne*, 11(1), 31–47.
- Wojciszke, B., Szlendak, M. A. (2010). Skale do pomiaru orientacji sprawczej i wspólnotowej. *Psychologia Społeczna*, 5(1), 57–69.
- Wołowska, A. (2013). *Przywiązanie do organizacji a kontrakt psychologiczny*. Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.
- Wood, W., Eagly, A. H. (2012). Biosocial construction of sex differences and similarities in behavior. *Advances in Experimental Social Psychology*, 46, 55–123. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-394281-4.00002-7>
- Worf, M. G. (1970). Need gratification theory: A theoretical reformulation of job satisfaction/dissatisfaction and job motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54(1), 87–94. <https://doi.org/10.1037/h0028664>
- World Economic Forum. (2021). *Global gender gap report 2021, The World Economic Forum, 2021*. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/in-full>

- World Economic Forum. (2024). *Global gender gap report 2024, The World Economic Forum, 2024*. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>
- Wright Jr, K. P., Bogan, R. K., Wyatt, J. K. (2013). Shift work and the assessment and management of shift work disorder (SWD). *Sleep Medicine Reviews, 17*(1), 41–54. <https://doi.org/10.1016/j.smrv.2012.02.002>
- Xie, J., Shi, Y., Ma, H. (2017). Relationship between similarity in work-family centrality and marital satisfaction among dual-earner couples. *Personality and Individual Differences, 113*, 103–108. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.021>
- Xie, Y., Lemay, E. P., Feeney, B. C. (2025). Cyclical links between daily partner interactions and sleep quality in older adult couples: The mediating role of perceived partner responsiveness and negative affect. *Personality and Social Psychology Bulletin, 51*(3), 467–479. <https://doi.org/10.1177/01461672231193800>
- Xu, X., Peng, Y., Zhao, P., Hayes, R., Jimenez, W. P. (2019). Fighting for time: Spillover and crossover effects of long work hours among dual-earner couples. *Stress and Health, 35*(4), 491–502. <https://doi.org/10.1002/smi.2882>
- Xu, Y., Burleson, B. R. (2001). Effects of sex, culture, and support type on perceptions of spousal social support: An assessment of the “support gap” hypothesis in early marriage. *Human Communication Research, 27*(4), 535–566. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.2001.tb00792.x>
- Yeom, J., Yeom, I. (2023). Mediating effects of fatigue on the relationship between sleep quality and the quality of life of shift-working nurses. *Chronobiology International, 40*(4), 450–457. <https://doi.org/10.1080/07420528.2023.2186130>
- Yerkes, M. A., Hopman, M., Stok, F. M., De Wit, J. (2021). In the best interests of children? The paradox of intensive parenting and children’s health. *Critical Public Health, 31*(3), 349–360. <https://doi.org/10.1080/09581596.2019.1690632>
- Yin, C., Ji, J., Cao, X., Jin, H., Ma, Q., Gao, Y. (2023). Impact of long working hours on depressive symptoms among COVID-19 frontline medical staff: The mediation of job burnout and the moderation of family and organizational support. *Frontiers in Psychology, 14*, artykuł 1084329. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1084329>
- Yoo, J. (2022). Gender role attitude, communication quality, and marital satisfaction among Korean adults. *Journal of Family Studies, 28*(3), 1108–1125. <https://doi.org/10.1080/13229400.2020.1791230>
- Yoon, J., Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment: Job satisfaction and organizational support. *Work and Occupations, 29*(1), 97–124. <https://doi.org/10.1177/07308884020290010>

- Yorgason, J. B., Godfrey, W. B., Call, V. R. A., Erickson, L. D., Gustafson, K. B., Bond, A. H. (2018). Daily sleep predicting marital interactions as mediated through mood. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 73(3), 421–431. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbw093>
- Yu, L., Zhou, H., Li, J., Yu, X. (2025). Shift work sleep disorder in nurses: A concept analysis. *BMC Nursing*, 24(1), artykuł 18. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02651-z>
- Yuan, S. C., Chou, M. C., Chen, C. J., Lin, Y. J., Chen, M. C., Liu, H. H., Kuo, H. W. (2011). Influences of shift work on fatigue among nurses. *Journal of Nursing Management*, 19(3), 339–345. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01173.x>
- Yucel, D., Fan, W. (2019). Work–family conflict and well-being among German couples: A longitudinal and dyadic approach. *Journal of Health and Social Behavior*, 60(3), 377–395. <https://doi.org/10.1177/0022146519870535>
- Yucel, D., Fan, W. (2023). Workplace flexibility, work–family interface, and psychological distress: Differences by family caregiving obligations and gender. *Applied Research Quality Life*, 18, 1825–1847. <https://doi.org/10.1007/s11482-023-10164-1>
- Yucel, D., Latshaw, B. (2024). Extra caregiving demands, work-role salience, and psychological distress among employed parents. *Applied Research Quality Life. Advance online publication*. <https://doi.org/10.1007/s11482-024-10415-9>
- Yucel, D., Latshaw, B. A. (2020). Spillover and crossover effects of work-family conflict among married and cohabiting couples. *Society and Mental Health*, 10(1), 35–60. <https://doi.org/10.1177/2156869318813006>
- Zalewska, A. (2003). Skala satysfakcji z pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. *Acta Universitatis Lodzianensis Folia Psychologica*, 7, 49–61.
- Zalewska, A. (2008). Konflikty praca–rodzina – ich uwarunkowania i konsekwencje. Pomiar konfliktów. W: L. Golińska i B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń* (s. 403–418). Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Zammichieli, M. E., Gilroy, F. D., Sherman, M. F. (1988). Relation between sex-role orientation and marital satisfaction. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14(4), 747–754. <https://doi.org/10.1177/0146167288144009>
- Zavada, A., Gordijn, M. C., Beersma, D. G., Daan, S., Roenneberg, T. (2005). Comparison of the Munich Chronotype Questionnaire with the Horne-Östberg's morningness-eveningness score. *Chronobiology International*, 22(2), 267–278. <https://doi.org/10.1081/CBI-200053536>
- Zhang, L. (2024). Shaping gender disparity in childcare between dual-earner parents in urban China: An exploratory study of influencing factors. *Women's Studies International Forum*, 102, artykuł 102865. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2024.102865>

- Zhao, H., Lu, C., Yi, C. (2023). Physical activity and sleep quality association in different populations: A meta-analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), artykuł 1864. <https://doi.org/10.3390/ijerph20031864>
- Zhou, S., Li, X., Gao, B. (2020). Family/friends support, work-family conflict, organizational commitment, and turnover intention in young preschool teachers in China: A serial mediation model. *Children and Youth Services Review*, 113, artykuł 104997. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.104997>
- Zhou, Z., Zhang, Y., Sang, L., Shen, J., Lian, Y. (2022). Association between sleep disorders and shift work: A prospective cohort study in the Chinese petroleum industry. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 28(2), 751–757. <https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1826706>
- Zito, M., Emanuel, F., Molino, M., Cortese, C. G., Ghislieri, C., Colombo, L. (2018). Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction. *Plos One*, 13(2), artykuł e0192126. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0192126>
- Zużewicz, K., Konarska, M. (2005). Czas – czwarty wymiar pracy. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, 9, 2–4.
- Żadkowska, M. (2013). Czy można nauczyć się prac? – feminizm a obowiązki domowe. W: K. Slany (red.), *Zagadnienie małżeństwa i rodzin w perspektywie feministyczno-genderowej* (s. 157–169). Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Żadkowska, M. (2016). *Para w praniu. Codzienność, partnerstwo, obowiązki domowe*. Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.

Spis tabel

- Tabela 1. Zmienne i ich operacjonalizacja 127
- Tabela 2. Średnia, odchylenie standardowe oraz najmniejsza i największa wartość rozkładu ilościowych zmiennych socjodemograficznych 139
- Tabela 3. Analiza częstotliwości dla zmiennych socjodemograficznych 140
- Tabela 4. Podstawowe statystyki opisowe z testem normalności rozkładu Shapiro-Wilka dla zmiennych ilościowych wykorzystanych w analizach testujących postawione hipotezy 141
- Tabela 5. Wynik testu ANOVA badającego zróżnicowanie nasilenia zadowolenia z długości snu ze względu na organizację pracy badanych osób 144
- Tabela 6. Wyniki analizy korelacji Pearsona między chronotypem porannym a zadowoleniem z jakości i długości snu 145
- Tabela 7. Podsumowanie weryfikacji hipotez dla P_1 145
- Tabela 8. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do satysfakcji z pracy 149
- Tabela 9. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do subiektywnego poczucia zmęczenia 150
- Tabela 10. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do pogorszenia koncentracji 150
- Tabela 11. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do obniżenia motywacji 151
- Tabela 12. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do zmniejszenia aktywności 152
- Tabela 13. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do zmęczenia przewlekłego 153
- Tabela 14. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy 154
- Tabela 15. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do satysfakcji z życia 155

- Tabela 16. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do nastroju ogólnego 156
- Tabela 17. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do nastroju pozytywnego 157
- Tabela 18. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z długości snu w relacji organizacji czasu pracy do nastroju negatywnego 157
- Tabela 19. Moderacyjny efekt płci biologicznej w relacji organizacji czasu pracy do pogorszenia koncentracji 159
- Tabela 20. Moderacyjny efekt płci biologicznej w relacji organizacji czasu pracy do zmęczenia przewlekłego 160
- Tabela 21. Moderacyjny efekt płci biologicznej w relacji organizacji czasu pracy do satysfakcji z życia 161
- Tabela 22. Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej kobiecości w relacji organizacji czasu pracy do bliskości emocjonalnej w grupie mężczyzn 163
- Tabela 23. Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej kobiecości w relacji organizacji czasu pracy do bliskości intelektualnej w grupie mężczyzn 164
- Tabela 24. Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej kobiecości w relacji organizacji czasu pracy do pogorszenia koncentracji w grupie mężczyzn 165
- Tabela 25. Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do satysfakcji z pracy w grupie mężczyzn 167
- Tabela 26. Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do pogorszenia koncentracji w grupie mężczyzn 168
- Tabela 27. Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do obniżenia motywacji w grupie mężczyzn 170
- Tabela 28. Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do zmniejszenia aktywności w grupie mężczyzn 171
- Tabela 29. Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej i męskości w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z jej organizacji w grupie mężczyzn 172
- Tabela 30. Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do nastroju pozytywnego w grupie mężczyzn 174
- Tabela 31. Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do nastroju negatywnego w grupie mężczyzn 175
- Tabela 32. Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do przywiązania trwałego w grupie kobiet 177
- Tabela 33. Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do przywiązania normatywnego w grupie kobiet 178

- Tabela 34. Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do nastroju ogólnego w grupie kobiet 180
- Tabela 35. Moderacyjny efekt nasilenia psychicznej męskości w relacji organizacji czasu pracy do nastroju pozytywnego w grupie kobiet 181
- Tabela 36. Podsumowanie weryfikacji hipotez dla P_2 182
- Tabela 37. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do zadowolenia z częstotliwości stosunków seksualnych 185
- Tabela 38. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do satysfakcji z pracy 187
- Tabela 39. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do subiektywnego poczucia zmęczenia 187
- Tabela 40. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do pogorszenia koncentracji 188
- Tabela 41. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do obniżenia motywacji 189
- Tabela 42. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do zmniejszenia aktywności 189
- Tabela 43. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do zmęczenia przewlekłego 190
- Tabela 44. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do satysfakcji z życia 191
- Tabela 45. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do nastroju ogólnego 192
- Tabela 46. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie mężczyzn w relacji organizacji czasu pracy do nastroju pozytywnego 193

- Tabela 47. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie kobiet w relacji organizacji czasu pracy do satysfakcji z pracy 194
- Tabela 48. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie kobiet w relacji organizacji czasu pracy do subiektywnego poczucia zmęczenia 195
- Tabela 49. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie kobiet w relacji organizacji czasu pracy do pogorszenia koncentracji 195
- Tabela 50. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie kobiet w relacji organizacji czasu pracy do obniżenia motywacji 196
- Tabela 51. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie kobiet w relacji organizacji czasu pracy do zmniejszenia aktywności 197
- Tabela 52. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie kobiet w relacji organizacji czasu pracy do zmęczenia przewlekłego 198
- Tabela 53. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu własnej pracy w grupie kobiet w relacji organizacji czasu pracy do nastroju negatywnego 199
- Tabela 54. Podsumowanie weryfikacji hipotez dla P_3 200
- Tabela 55. Zadowolenie z pracy żon jako funkcja organizacji czasu pracy ich mężów 202
- Tabela 56. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu pracy żon ocenianego przez ich mężów w relacji organizacji czasu pracy żon do nasilenia wyników na skali *Pomocy materialnej* 204
- Tabela 57. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji czasu pracy żon ocenianego przez ich mężów w relacji organizacji czasu pracy żon do nasilenia wyników na skali *Pocieszania* 205
- Tabela 58. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji własnego czasu pracy mężczyzn w relacji ich organizacji czasu pracy do nasilenia wyników ich żon na skali *Spójności* 206
- Tabela 59. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji własnego czasu pracy mężczyzn w relacji ich organizacji czasu pracy do nasilenia wyników ich żon na skali *Satysfakcji seksualnej* 207
- Tabela 60. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji własnego czasu pracy mężczyzn w relacji ich organizacji czasu pracy do nasilenia wyników ich żon na skali *Przywiązania normatywnego* 208

- Tabela 61. Wyniki analizy testującej efekt pośredniczący zadowolenia z organizacji własnego czasu pracy mężczyzn w relacji ich organizacją czasu pracy do nasilenia wyników ich żon na skali *Nastroju pozytywnego* 209
- Tabela 62. Podsumowanie weryfikacji hipotez dla P_4 210
- Tabela 63. Porównanie średnich wyróżnionych na podstawie organizacji czasu pracy małżonków wraz z błędami standardowymi dla bliskości intelektualnej jako zmiennej zależnej 211
- Tabela 64. Porównanie średnich wyróżnionych na podstawie organizacji czasu pracy małżonków wraz z błędami standardowymi oddzielnie w grupie mężów i żon dla zmiennej zależnej w postaci pomocy w poszukiwaniu rozwiązania 212
- Tabela 65. Porównanie średnich wyróżnionych na podstawie organizacji czasu pracy małżonków wraz z błędami standardowymi oddzielnie w grupie mężów i żon dla zmiennej zależnej w postaci subiektywnego odczucia zmęczenia 212
- Tabela 66. Porównanie średnich wyróżnionych na podstawie organizacji czasu pracy małżonków wraz z błędami standardowymi dla zmiennych zależnych w postaci pogorszenia koncentracji oraz zmniejszenia aktywności 213
- Tabela 67. Porównanie średnich wyróżnionych na podstawie organizacji czasu pracy małżonków wraz z błędami standardowymi oddzielnie w grupie mężów i żon dla zmiennej zależnej w postaci ogólnej satysfakcji z życia 214
- Tabela 68. Porównanie średnich wyróżnionych na podstawie organizacji czasu pracy małżonków wraz z błędami standardowymi oddzielnie w grupie mężów i żon dla zmiennej zależnej w postaci wyniku nastroju ogólnego i nastroju pozytywnego 215
- Tabela 69. Podsumowanie weryfikacji hipotez dla P_5 215
- Tabela 70. Wyniki analizy różnic międzygrupowych w zakresie zadowolenia z organizacji czasu pracy mężczyzn dla zadowolenia z pracy 217
- Tabela 71. Wyniki analizy różnic międzygrupowych w zakresie zadowolenia z organizacji czasu pracy mężczyzn dla zadowolenia z życia 217
- Tabela 72. Wyniki analizy różnic międzygrupowych w zakresie zadowolenia z organizacji czasu pracy kobiet dla jakości związku (skala DAS) 218
- Tabela 73. Wyniki analizy różnic międzygrupowych w zakresie zadowolenia z organizacji czasu pracy kobiet dla wsparcia w związku (skala SRRS) 219
- Tabela 74. Wyniki analizy różnic międzygrupowych w zakresie zadowolenia z organizacji czasu pracy kobiet dla zadowolenia z pracy 220
- Tabela 75. Podsumowanie weryfikacji hipotez dla P_6 221

Spis rysunków

- Rysunek 1. Model badawczy dotyczący efektów intrapersonalnych 124
- Rysunek 2. Model badawczy dotyczący efektów intrapersonalnych i interpersonalnych 125
- Rysunek 3. Model badawczy dotyczący efektów intrapersonalnych i interpersonalnych uwzględniający mediatory 126
- Rysunek 4. Diagram ilustrujący testowany model dla $H_{1.8,1} - H_{1.8,3}$ 145
- Rysunek 5. Diagram ilustrujący testowany model dla $H_{2.2,1} - H_{2.2,4}$ 148
- Rysunek 6. Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na pogorszenie koncentracji w podziale na płć biologiczną 159
- Rysunek 7. Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na zmęczenie przewlekłe w podziale na płć biologiczną 160
- Rysunek 8. Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na satysfakcję z życia w podziale na płć biologiczną 162
- Rysunek 9. Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na bliskość emocjonalną w podziale na nasilenie psychicznej kobiecości w grupie mężczyzn 163
- Rysunek 10. Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na bliskość intelektualną w podziale na nasilenie psychicznej kobiecości w grupie mężczyzn 165
- Rysunek 11. Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na pogorszenie koncentracji w podziale na nasilenie psychicznej kobiecości w grupie mężczyzn 166
- Rysunek 12. Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na satysfakcję z pracy w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie mężczyzn 168
- Rysunek 13. Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na pogorszenie koncentracji w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie mężczyzn 169
- Rysunek 14. Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na obniżenie motywacji w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie mężczyzn 170
- Rysunek 15. Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na zmniejszenie aktywności w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie mężczyzn 172
- Rysunek 16. Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na zadowolenie z organizacji czasu pracy w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie mężczyzn 173

- Rysunek 17. Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na nastrój pozytywny w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie mężczyzn 175
- Rysunek 18. Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na nastrój negatywny w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie mężczyzn 176
- Rysunek 19. Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na przywiązanie trwałe w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie kobiet 178
- Rysunek 20. Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na przywiązanie normatywne w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie kobiet 179
- Rysunek 21. Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na nastrój ogólny w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie kobiet 180
- Rysunek 22. Ilustracja wpływu organizacji czasu pracy na nastrój pozytywny w podziale na nasilenie psychicznej męskości w grupie kobiet 182
- Rysunek 23. Diagram ilustrujący testowany model dla H_{33} 185
- Rysunek 24. Diagram ilustrujący testowany model dla H_{43} 204

Indeks osób*

- Abraham, Elisabeth 109
Abramiuk, Agnieszka 70, 117
Adamczyk, Katarzyna 105
Agyar, Evren 244
Akehurst, Gary 83
Åkerstedt, Torbjörn 237, 291
Allen, Bem 23
Allen, Tammy 93
Almeida, Helena 302
Altuzarra, Amaia 76
Amini, Fatemeh 233
Arendell, Terry 62
Ashforth, Blake 87
Atkins, Leah 260
Axelsson, John 235, 236
Ayuso, Luis 43
- Bahr, Stephen 67
Bakiera, Lucyna 71
Banchefsky, Sarah 57
Bańka, Augustyn 82
Bartolomé, Fernando 85
Bass, Brenda 94
Batz-Barbarich, Cassandra 301
Bell, Mary 302
Bem, Sandra 16, 18, 19, 25, 130
Benligiray, Serap 295
Beutell, Nicholas 88, 108, 288, 302
Bohr, Ronald 248
Boolani, Ali 297
Boski, Paweł 31, 34
Bowlby, John 79
Bradbury, Thomas 286
Brandstätter, Veronika 254
- Brennan, Robert 77
Brum, Maria 267
- Camerino, Donatella 304
Campbell, Angus 100
Carlson, Dawn 89
Carroll, Sarah 285
Casper, Wendy 295
Cejka, Mary 21
Cheng, Hui 237
Cherlin, Andrew 57
Cho, Hyeonmi 301
Chung, Min-Huey 225
Cinamon, Rachel 105
Clutterbuck, David 86, 93, 307
Cobb, Haley 269
Costa, Giovanni 233, 234
Cummins, Robert 101
Czapiński, Janusz 100
- Dahlgren, Anna 256
Deaux, Kay 21
De Bruijn, Linske 227
Demerouti, Evangelia 274
Diekman, Amanda 24
Diener, Ed 100, 101
Domański, Henryk 28, 80
Donnelly, Kristin 25
Dou, Jifang 274
Drenth, Pieter 83
Drobińska, Justyna 70
Druiven, Stella 65
Duch, Danuta 75
Duch-Krzystoszek, Danuta 29, 42

* W indeksie uwzględniono nazwiska występujące w tekście z pominięciem adresów bibliograficznych.

- Duffy, Jeanne 227
 Dukaczewska, Aleksandra 32
 Duxbury, Linda 52, 53
- Eagly, Alice 21, 24, 25
 Edwards, Jeffrey 86
 Eldevik, Maria 237
 Engelke, Judith 223
 Erdogan, Irmak 106
 Evans, Paul 85
- Fan, Wen 269
 Fekedulegn, Desta 226, 304
 Ferrari, Giulia 76
 Ferri, Paola 237
 Flanagan, John 101
 Flo, Elisabeth 237
 Folkman, Susan 118, 230
 Frank, Elisabeth 254
 Fredrickson, Barbara 297
 Frone, Michael 84, 94
 Fung, Helene 67
- Gahlawat, Neha 303
 Garde, Anne 225
 Gerber, Markus 236, 244
 Gershuny, Jonathan 72
 Giddens, Anthony 54
 Gilbert, Lucia 46, 52
 Goffman, Erving 84
 Gómez-García, Teresa 225
 Greenhaus, Jeffrey 88, 91–93, 108, 118, 288
 Grönlund, Anne 301
 Grunow, Daniela 44, 240
 Grzywacz, Joseph 94, 98, 119, 283
- Haines, Elizabeth 22
 Hall, Ellen 90
 Hatukay, Ania 225
 Haun, Verena 280
 Havlíček, Tomáš 34
 Heine, Steven 299
 Hirschi, Andreas 95
 Hobfoll, Stevan 89, 241, 250
 Hofstede, Geert 30, 33, 35
- Honkalampi, Kirsi 226
 Hosseini, Zahra 289
 Hulsegge, Gerben 267
- Ingre, Michael 257
 Iskra-Golec, Irena 256
 Izdebski, Zbigniew 69, 260, 261
- Jackson, Jeffrey 116
 Janicka, Iwona 52, 53, 67
 Jankowski, Konrad S. 134
 Jaradat, Yousef 265
 Jawahar, I.M. 281
 Johnson, Jeffrey 90
- Kahn, Robert 88
 Kaliterna, Lipovcan 259, 264
 Kanter, Rosabeth 85
 Karakaş Aydinbakar, Ayşenur 76
 Karasek, Robert 90
 Karhula, Kati 230
 Karney, Benjamin 286
 Kaschack, Ellyn 41
 Khamis, Nadia 43
 Ki, Jison 266
 Kiger, Gary 76
 King, Tania 59
 Klingorová, Kamila 34
 Kocalevent, Rüya 289
 Konopka, Karolina 70, 117
 Koral, Jarosław 41
 Koszada-Włodarczyk, Wiesława 237, 290
 Kowalewska, Helen 45
 Kozera, Bartłomiej 29, 31
 Krings, Franciska 118
 Kuczyńska, Alicja 70
- Lachowska, Bogusława 107, 110, 275, 290, 299
 Lawler, Edward 83
 Lazarus, Richards 118, 230
 Lewin, Kurt 87
 Lewis, Laurie 21
 Li, Angela 301
 Li, Chaoping 301
 Li, Tianyuan 67

- Liberska, Hanna 47
 Lipińska-Grobelny, Agnieszka 58, 117
 Lippman, Walter 20
 Lips, Hilary 26
- MacDermid, Shelley 94
 Makowiec-Dąbrowska, Teresa 237, 290
 Mandal, Eugenia 22, 23, 71
 Marks, Nadine 98
 Marks, Stephen 68, 94
 Markus, Hazel 19
 Marody, Mirosław 49
 Martin, Carol 23
 Martire, Lynn 106
 Matthews, Karen 264
 Matuszewska, Mirosława 47
 McElroy, Susan 265
 McErlean, Kimberly 49
 Mead, Margaret 15
 Michalos, Alex 101
 Michoń, Piotr 241
 Miluska, Jolanta 30, 31
 Morf, Martin 85
 Mott, Paul 63
 Murray, Sandra 300
- Navarro, María 274
 Niebrzydowski, Leon 67
 Nomejko, Agnieszka 278
- Ogińska, Halszka 300
 Orellana, Ligia 274
 Orgambídeza, Alejandro 302
 Osborne, Danny 34
 Ostrouch-Kamińska, Joanna 116
 Öun, Ida 301
- Parasuraman, Saroj 118
 Park, Bernadette 57
 Park, Haeyoung G. 278
 Parsons, Talcott 39
 Pashazade, Hakime 263
 Patterson, Joän 91, 94, 231
 Pessin, Léa 57
 Pleck, Joseph 91, 97, 290
 Plopa, Mieczysław 49, 50, 282, 305
- Pokorski, Janusz 300
 Powell, Gary 91, 92
 Pratto, Felicia 30, 39
 Presser, Harriet 60
 Presti, Alessandro 295
- Raley, Sara 52
 Randler, Christoph 223
 Ransford, Carolyn 281
 Rapoport, Rhona 51
 Rapoport, Robert 51
 Regan, Pamela 260
 Rich, Yisrael 105
 Riley, Pamela 76
 Robak, Elżbieta 103
 Roenneberg, Till 228
 Roepke, Stephanie 227
 Rostowska, Teresa 83, 94, 101
 Rostowski, Jan 67
 Rothbard, Nancy 86
 Ruggiero, Jeanne 267
 Ryś, Maria 284, 285
- Salverda, Wiemer 274
 Schillaci, Michael 243
 Schnettler, Berta 274, 281
 Schoenfeld, Elizabeth 278
 Schuster, Michael 225
 Sear, Rebecca 40
 Seguino, Stephanie 34
 Sheridan, Ann 302
 Sibley, Chris 34
 Sieber, Sam 90, 299
 Siemieńska, Renata 28, 49
 Słocińska, Anna 103
 Smith, Kevin 267
 Smyła, Joanna 49
 Somers, Mark 301
 Sönmez, Harun 295
 Spanier, Graham B. 147
 Spence, Janet 19
 Staines, Graham 290
 Steiner, Rebekka 118
 Sternberg, Robert 271
 Sumra, Monika 243
 Swertloff, Arnold 248

- Szlendak, Tomasz 54
Sztumski, Wiesław 60
- Taillard, Jacques 227
Talukder, A K M Mominul Haque 99,
295, 301
Tanyi, Zsuzsanna 66
Thomas, Candice 108
Thrane, Christer 270
Ting, Shueh-Chin 294
Titkow, Anna 38, 49, 50, 57, 107, 245, 249,
254, 270
Tomaszewska-Lipiec, Renata 61, 107, 269
Torquati, Luciana 266
Twenge, Jean 25
- Unger, Rhoda 15
- Valved, Tor 31, 248
Van Emmerik, IJ. Hetty 281
Veenhoven, Ruut 100
- Vetter, Céline 233
Vitali, Agnese 45
Voorpostel, Marieke 275
Voydanoff, Patricia 94, 288
Vranjes, Ivana 281
- Walęcka-Matyja, Katarzyna 56
Walter, Johanna 280
Wayne, Julie 92, 295
Whitley, Bernard 117
Wiśniewska, Magdalena 71
Witt, L.A. 89
- Xie, Julan 110
Xu, Xiaohong 270
- Yucel, Deniz 269
- Zalewska, Anna 83
Zhou, Ziq 225

Magdalena Sitko-Dominik

The importance of work-life balance for the quality of life of dual-income marriages

Summary

Currently, it is increasingly common to perform multiple social roles simultaneously, which can involve both positive and negative consequences for the individual. It has been demonstrated that the key areas of activity that constitute an individual's life are family and work. Therefore, the issues in this study focus on the functioning of people pursuing the dual-income marriage model.

As a result of the development of 24-hour societies, it is necessary to carry out professional duties at times traditionally reserved for leisure and social and family activities. As a result, working non-standard hours, including shift work, may be responsible for the desynchronization of biological and social time. Therefore, the occurrence of potential consequences of work time organization on marital, occupational and life satisfaction for men and women in dual-income marriages were examined.

The aim of the research project was to verify the relationships between work time organization, chronotype, and sleep, as well as the relationships between work time organization and marital, work, and life satisfaction. In addition, the intrapersonal and interpersonal effects of work time organization on spouses' marital, work and life satisfaction were analyzed. Additionally, the study analyzed the similarities and differences between dyads in terms of work time organization and the satisfaction with it.

To verify the hypotheses, a survey was conducted among 332 individuals, forming 166 dual-income marriages. The subjects were recruited using the chain referral method, while the inclusion criterion was to remain in a marriage in which both spouses were engaged in professional work. A number of research tools were used in the study: *Circadian Activity Rhythm Questionnaire*, *Psychological Gender Assessment Inventory*, *Dyad Adjustment Scale*, *Spousal Intimacy Scale*, *Sexual Satisfaction Questionnaire*, *The Support in Marriage and Close Relationships Questionnaire*, *Job Satisfaction Scale*, *Organizational Attachment*

Scale, Well-Being Assessment Questionnaire, Life Satisfaction Scale, Bonding Scale, and Mood Measurement Scales.

The results showed that work time organization affects satisfaction with sleep duration and the amount of time spent sleeping. It was also demonstrated that work time organization does not differentiate satisfaction with marriage, work and life among the subjects except for satisfaction with work time organization and certain types of support received from the spouse. Nonetheless, the relationships between work time organization and individual variables in terms of marital, work and life satisfaction were proven to be mediated by satisfaction with sleep duration, biological sex, as well as psychological femininity and masculinity.

In addition, the analysis of the intrapersonal and interpersonal effects of work time organization demonstrated that the organization of one's own work time is more important for marital, job, and life satisfaction among husbands. In the case of wives, it was observed that their husbands' work time organization had a greater impact on their satisfaction in these areas than their own work schedule. Furthermore, the relationships between work time organization and certain variables were mediated by satisfaction with work time organization. Differences were also observed between subgroups of married couples distinguished based on their work time organization and their satisfaction with work time organization in terms of the variables studied.

Based on the research results, the potential areas of application have been discussed and recommendations have been made that could contribute to achieving a work-life balance for men and women in dual-income marriages, and thus to an increase in their marital, occupational and life satisfaction. Reflections have also been made on the study's limitations, and possible directions for future research addressing the issue of multiple roles have been considered.

Redakcja
Magdalena Kopec

Projekt okładki z wykorzystaniem ilustracji autorstwa Richarda Duijnstee z Pixabay
Tomasz Tomczuk

Korekta
Marzena Marczyk

Łamanie
Tomasz Kiełkowski

Redaktor inicjujący
Przemysław Pieniążek

Wersją referencyjną publikacji jest wersja elektroniczna.
Publikacja na licencji Creative Commons
Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0)



 <https://orcid.org/0000-0002-4823-2009>

<https://doi.org/10.31261/PN.4315>

Sitko-Dominik, Magdalena
Znaczenie organizacji czasu pracy dla
jakości życia małżeństw dwuzarobkowych
/ Magdalena Sitko-Dominik. – Wydanie I.
– Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu
Śląskiego, 2025

ISBN 978-83-226-4608-3
(wersja elektroniczna)

Wydawca
Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
ul. Jordana 18, 40-043 Katowice
<https://wydawnictwo.us.edu.pl>
e-mail: wydawnictwo@us.edu.pl

Wydanie I. Ark. druk. 26,75. Ark. wyd. 28,00. PN 4315.

[...] myśl przewodnia kolejnych rozdziałów opiera się na trafnych i rozbudowanych odniesieniach do teorii psychologicznych oraz wyników badań prowadzonych w Polsce i na świecie. W efekcie Autorka stwarza czytelnikowi możliwość zapoznania się w jednym opracowaniu z różnymi ujęciami i podejściami do kwestii np. pojmowania płci w psychologii i związanych z nią stereotypów, relacji ról płciowych i małżeńskich, ewolucji modeli życia rodzinnego oraz modeli małżeństw dwuzarobkowych, satysfakcji zawodowej, rodzinnej, a także życiowej.

Z recenzji wydawniczej dr hab. Romualda Derbisa, prof. UO

* * *

Na rodzimym gruncie polskim w ostatnich latach nie opublikowano zbyt wiele prac zwartych, które w sposób naukowy i całościowy analizowałyby psychologiczne uwarunkowania zadowolenia ze związku, pracy i z życia u kobiet i mężczyzn. Z tego względu książka dr Magdaleny Sitko-Dominik wypełnia tę lukę i stanowi propozycję dla psychologów, pedagogów oraz szerszego grona osób zainteresowanych problematyką jakości życia małżonków i organizacji pracy.

Z recenzji wydawniczej dr hab. Dariusza Kroka, prof. UO

PATRONAT



Sosnowiec łączy



Polskie Stowarzyszenie
Psychologii Organizacji

Egzemplarz bezpłatny

ISBN 978-83-226-4608-3



9 788322 646083

Więcej informacji

